

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN  
DAN PENATAAN RUANG KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**  
**M. FAISAL ALWIN SIREGAR**  
**NPM: 1105160396**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 20 Oktober 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : M. FAISAL ALWIN SIREGAR  
N P M : 1105160396  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PENATAAN RUANG KOTA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

D. JUFRIZEN, SE., M.Si

Y. DI SISWADI, SE., MM

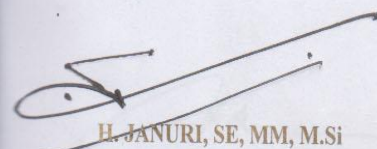
Pembimbing

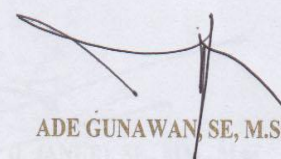
RINI ASPITI, SE., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si

  
ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : M FAISAL ALWIN SIREGAR  
N.P.M : 1105160396  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN  
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PENATAAN RUANG  
KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

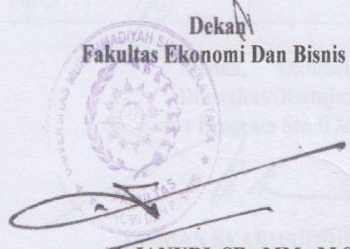
Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


  
RINI ASTUTI, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.SI

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



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

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.  
DOSEN PEMBIMBING : RINI ASTUTI, S.E., M.M.

NAMA MAHASISWA : M. FAISAL ALWIN SIREGAR  
NPM : 1105160396  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN  
PENATAAN RUANG KOTA MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
	BAB IV	/	
2/5-18	- Perbaiki Pembahasan hasil Penelitian - Gambarkan hasil uji Asumsi Klasik - Pembahasan jelaskan pengaruh $x_1 \rightarrow y$ $x_2 \rightarrow y$ , $x_1, x_2 \rightarrow y$ , beserta teori dan Penjelasan terdahulu	/	
21/5-18	- Kesimpulan dan saran - Daftar Pustaka - Daftar Isi, Daftar Gambar - Daftar Tabel - Abstrak	/	
3/10-18	- Lampiran ditambahkan	/	
18/10	- Acc Sidang Meja Hgaw	/	

Dosen Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M.

Medan, Oktober 2018  
Diketahui/Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

## ABSTRAK

**M. Faisal Alwin Siregar. NPM. 1105160396. Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan.

Lokasi penelitian adalah Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan yang beralamat di Jl. Jend. Besar Abdul Haris Nasution No. 17 Medan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode pendekatan Asosiatif. Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan atau kajian diantara dua variabel yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan yang berjumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 52 pegawai pada Dinas.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (2,009)$ , dengan taraf signifikan  $0,009 < 0,05$ . Nilai 2,701 lebih besar dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} (2,561) > t_{tabel} (2,009)$ , dengan taraf signifikan  $0,014 < 0,05$ . Nilai 2,561 lebih besar dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 27,720 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,187 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $27,720 \geq 3,187$ , Nilai 27,720 lebih besar dari 3,187 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin dan pengawasan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,531. Hal ini berarti 53,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci: Disiplin, Pengawasan dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ayahanda tercinta, Sofyan Siregar, S.Sos., dan ibunda tercinta Nur Aini Lubis yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

12. Kepada istri Shelin Erliana Harahap yang telah setia mendampingi penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Oktober 2018

Penulis

M. Faisal Alwin Siregar



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II    LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>8</b>
A. Kerangka Teoritis .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Penilaian Kinerja .....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja .....	13
2. Disiplin .....	15
a. Pengertian Disiplin .....	15
b. Arti Penting Disiplin.....	16
c. Tujuan Disiplin .....	17
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin .....	18
e. Indikator-Indikator Disiplin.....	20
3. Pengawasan .....	21
a. Pengertian Pengawasan .....	21
b. Tipe-tipe Pengawasan Kerja.....	23
c. Manfaat Pengawasan .....	23
d. Indikator Pengawasan.....	24
B. Kerangka Konseptual .....	25
1. Pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja .....	25
2. Pengaruh antara Pengawasan terhadap kinerja pegawai .....	26
3. Pengaruh antara Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja .....	27
C. Hipotesis Penelitian .....	28

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN .....	29
	A. Pendekatan Penelitian.....	29
	B. Definisi Operasional.....	29
	C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
	D. Populasi dan Sampel.....	32
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
	F. Teknik Analisis Data .....	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
	A. Hasil Penelitian.....	45
	B. Pembahasan .....	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	64
	A. Kesimpulan .....	64
	B. Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1. Instrument skala Likert .....	33
Tabel III.2. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Disiplin) .....	36
Tabel III.3. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X <sub>2</sub> (Pengawasan).....	37
Tabel III.4. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pegawai) ..	38
Tabel III.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y .....	40
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	45
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	47
Tabel IV.5. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja (Y).....	47
Tabel IV.6. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin (X1).....	49
Tabel IV.7. Hasil Jawaban Responden Tentang Pengawasan (X2).....	51
Tabel IV.8. Uji Multikolaritas.....	54
Tabel IV.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel IV.10. Hasil Uji t Variabel X1 Terhadap Y .....	57
Tabel IV.11. Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y .....	58
Tabel IV.12. Uji F.....	59
Tabel IV.13. Uji Determinasi.....	60

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.....	26
Gambar II.2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.....	27
Gambar II.3. Paradigma Penelitian .....	27
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data.....	53
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas.....	55

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Singodimedjo (2011, hal. 41) menyatakan Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. “Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan masih belum mematuhi peraturan-peraturan instansi. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja pegawai yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. masih ada pegawai yang melanggar peraturan, seperti pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan se luruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 32) untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, seorangpimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorangpegawai. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi sangat diperlukan agar tujuan yang di inginkan oleh instansi dapat direalisasikan dengan baik. Peningkatan kinerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal mempengaruhi sifat-sifat seseorang misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karna mempunyai kemampuan yang tinggi dan bekerja keras. Sedangkan faktor eksternal seperti sikap, prilaku, tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja iklim organisasi, pelatihan, motivasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sutrisno (2012, hal. 87) menyatakan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang

baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karna hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. kinerja pegawai pada Dinas Perumahan kawasan permukiman dan penataan ruang kota Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berpengaruh linear dan berpengaruh positif bagi keberhasilan suatu instansi.

Mangkunegara (2013, hal. 68) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut, “memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.”

Berdasarkan informasi yang diperoleh mengungkapkan bahwa masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, di mana masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan alasan. Padahal Dinas sudah memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk cuti selama 12 hari dalam setahun. Tugas

dari para pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan makin dituntut bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik. Selanjutnya berdasarkan observasi penulis, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai pada Dinas sudah cukup baik, hanya saja pengawasan pimpinannya tidak terlalu ketat karena pimpinan tidak selalu berada di tempat, sehingga masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan alasan yang jelas. Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan instansi, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi yaitu memperbaiki rumah masyarakat berpenghasilan rendah (MBR).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya disiplin dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti uraian dalam latar belakang masalah, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor disiplin dan pengawasan ternyata di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan terlihat masalah yang timbul didalam instansi yaitu:

1. Disiplin pegawai yang masih rendah, di mana banyak pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan alasan yang jelas.



2. Pengawasan terhadap pegawai tidak dilakukan secara rutin sehingga mengakibatkan rendahnya disiplin kerja pegawai.
3. Kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan instansi, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi.

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

#### **1. Batasan Masalah**

Batasan masalah bertujuan untuk memperjelas masalah yang ditemukan dalam penelitian. Batasan masalah menegaskan atau memperjelas apa yang menjadi masalah Sugiyono (2012, hal, 164). Untuk menghindari pembiasan masalah dan keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya maka peneliti membatasi penelitian yaitu pada disiplin dan pengawasan serta kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah diperlukan untuk mengetahui dan menganalisis masalah yang sedang diteliti. Suatu rumusan masalah ditandai dengan pertanyaan penelitian, yang umumnya disusun dalam bentuk kalimat tanya, pertanyaan-pertanyaan tersebut akan menjadi arah ke mana sebenarnya penelitian akan dibawa, dan apa saja sebenarnya yang ingin dikaji (Sugiyono, 2012, hal, 164).

Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan.

- b) Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan.
- c) Apakah ada pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Manfaat Teori

sebagai jenjang untuk menyusun skripsi dan untuk menambah wawasan tentang masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya pengawasan, disiplin, dan kinerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

sebagai bahan masukan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan instansi.

c) Manfaat Untuk Penelitian yang akan Datang

sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

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

###### **a. Pengertian kinerja**

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu:

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

Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan “Kinerja adalah hasil dari prestasi pegawai yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu. ”

Menurut Sudarmayanti (2011, hal. 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi

organisasi dalam mencapai tujuannya. hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan pegawai pada suatu instansi, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

## **b. Penilaian Kinerja**

Kinerja sangat berperan penting bagi instansi, karena kinerja merupakan faktor yang berpengaruh dengan keberhasilan instansi. Untuk itu instansi perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para pegawainya.

Mangkunegara (2013, hal. 69) menyatakan “penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin instansi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. ” Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan pegawai pada instansi. karena dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan instansi.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012, hal. 49) menyatakan “suatu tujuan kinerja yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut :

### 1). Konsisten ( *Consistance* )

Terdapat Konsistensi antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan yang departemen lainnya.

### 2). Tepat ( *Precise* )

Dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata fositif sehingga tidak menimbulkan interpretasi.

### 3). Menantang ( *Challenging* )

Penentuan tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standar kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.

4). Dapat diukur ( *Measurable* )

Tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.

5). Dapat Dicapai ( *Achievable* )

Terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu dalam mencapai tujuan, termasuk training.

6). Disetujui ( *Agreed* )

Disetujui oleh bersama pimpinan dan bawahan, meskipun bawahan harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi dari pada keyakinan atas kemampuan mereka.

7). Dihubungkan dengan waktu ( *Time-related* )

Tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan.

8). Berorientasi pada kerja sama Tim ( *Teamwork-Oriented* )

Tujuan menitik beratkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja sangat penting, karena dengan adanya penilaian maka pegawai akan bekerja secara efektif dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pegawai harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan instansi. keberhasilan instansi bergantung pada kinerja pegawai.

Mangkunegara (2013, hal. 67) Menyatakan ada beberapa faktor dalam Penilaian kinerja Efektif, yaitu :

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sutrisno (2012, hal. 77-78) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1). Faktor individul meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2). Faktor Sosial meliputi pengaruh keluarga, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan pengaruh kemasyarakatan.
- 3). Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dalam buku Wibowo (2007, hal 100) yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
7. Nilai-nilai dominan yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan mengharapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.
8. Norma-norma yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang beberapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan pembuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.



Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi pimpinan untuk mengevaluasi seberapa kinerja karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja. karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi.

Titisari (2014, hal. 78) Menyatakan “terdapat beberapa Indikator kinerja, yaitu:

1). *Quantity of work*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu priode yang ditentukan.

2). *Quality of work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

3). *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4). *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5). *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi

6). *Dependability*

kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7). *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas barudan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8). *Personal Qualities*

Hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Menurut Moeheriono (2012, hal 114) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian output yang di hasilkan dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu di tentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriterion ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat produktivitas atau organisasi, dlam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yng dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek kesehatan.
- 7) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya

dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karna semakin tinggi disiplin pegawai semakin Tinggi prestasi diraihny. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma instansi. karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan instansi.

Sutrisno (2012, hal. 87) menyatakan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku.

Menurut Agustini (2011, hal 72) bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu instansi guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam pencapaian tujuan instansi/organisasi.

Menurut Zesbendri dan Ariyanti (2015). Disiplin adalah ketaatan dari peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh suatu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat pegawai bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan yang diterapkan oleh suatu instansi. Peraturan tersebut diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diinstansi. dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efesiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan instansi.

#### **b. Arti penting Disiplin**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 90) menyatakan “Disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi. ”

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peraturan instansi sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam instansi. kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin pegawai yang baik maka dapat menghambat tujuan instansi. jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

### c. Tujuan Disiplin

Terdapat tiga tujuan tindakan disipliner yaitu: aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif (Veitzal dan Sagala, 2012, hal. 826).

#### 1) Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

- a) Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
- b) Memberi peringatan, hal ini dilakukan untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
- c) Memberi hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
- d) Membakar tanpa membedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan, tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

#### 2) Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif (*progresif discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggar. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga sangat keras.

Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi keculatan secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggar-pelanggar yang dibutuhkan yaitu, peringatan lisan, peringatan tertulis, dan terminasi.

#### 3) Tindakan disiplin positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka dari pada mengoreksi tindakan-tindakannya.

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prasyarat yang

perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada karyawan.

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Pegawai yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai.

Sutrisno (2012, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

1). Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam instansi

Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat perhatian para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya. serta memperhatikan bagaimana pimpinan bagaimana menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku didalam instansi.

2). Ada Tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksana dalam instansi apabila aturan tersebut belum pasti. sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.

3). Keberanian Pimpinan dalam mengambil keputusan

Pimpinan dalam suatu instansi memiliki peran penting. Pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan. apabila ada pegawai yang melanggar peraturan-peraturan instansi maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

4). Besar Kecil nya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk instansi.

5). Ada Tidaknya perhatian kepada pegawai

Para pegawai tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para pegawai juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan instansi dengan baik dan efisien.

6). Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

7). Ada Tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan instansi. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh pegawai dalam instansi. dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam instansi.

#### **e. Indikator-Indikator Disiplin**

Agar suatu sistem disiplin dapat tercapai maka suatu pegawai harus mengikuti peraturan-peraturan instansi yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Sutrisno (2012, hal. 86) Menyatakan ada beberapa Indikator dari Disiplin adalah:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi
5. Meningkatnya efesiensi dan produktivitas kerja

Menurut Singodimejo (2012, hal 94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

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

Berikut ini penjelasannya:

##### 1) Ketetapan Waktu

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

##### 2) Tanggung Jawab yang Tinggi

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



3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

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

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **3. Pengawasan**

#### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutikno (2012, hal. 36) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Menurut Brantas (2012, hal. 47), pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Sedangkan menurut Siagian (2012, hal. 31) menyatakan bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan merupakan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses untuk mencapai hasil yang diinginkan. Laporan-laporan berkala itu sangat penting, karena di dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan dapat segera diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan. Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu:

1. Mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan.
2. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi.

Menurut Sutikno (2012, hal. 18) pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui dan menganalisis kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah

menciptakan suatu disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

#### **b. Tipe-tipe Pengawasan Kerja**

Pengawasan pendahuluan (*feedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan "*Double Check*" yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (Handoko, 2012, hal. 361).

#### **c. Manfaat Pengawasan**

Adapun manfaat pengawasan bagi instansi menurut Husaini Usman (2011, hal. 503) menyatakan sebagai berikut:

- 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan, dan ketidakadilan.
- 2) Mencegah terulangnya kembali kesalahan penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan, dan ketidakadilan.

- 3) Mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina yang telah baik.
- 4) Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi dan akuntabilitas organisasi.
- 5) Meningkatkan kelancaran operasi organisasi.
- 6) Meningkatkan opini atas kinerja organisasi.
- 7) Mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada.
- 8) Menciptakan terwujudnya pemerintah yang bersih
- 9) Pengawasan bukan hanya dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tetapi juga dapat menjadikan para karyawan untuk taat dan berdisiplin terhadap semua peraturan yang berlaku dan itu berdampak positif bagi kelancaran operasi perusahaan.

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

Handoko (2012, hal. 362) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah:

1. Penetapan Standar
2. Penentuan pengukuran / penilaian kerja
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
5. Perbaikan atas penyimpangan

Menurut Sutikno (2012, hal. 37) indikator dari pengawasan sebagai berikut:

- 1) Akurat.  
Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data tidak akurat, ada yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- 2) Tepat waktu.  
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- 3) Objektif dan menyeluruh  
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta tangkap.

- 4) Terpusat pada titik pengawasan strategik  
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- 5) Realistik secara organisasional  
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasional
- 6) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi  
Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
- 7) Flexible  
Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- 8) Diterima para anggota organisasi  
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

## **B. Kerangka Konseptual**

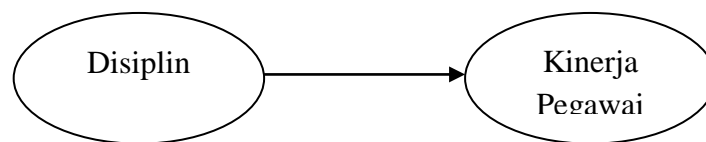
### **1) Pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja**

Singodimedjo (2011, hal. 41) menyatakan Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi. Tanpa dukungan disiplin

pegawai yang baik, instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama Sutrisno, (2012, hal. 94).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



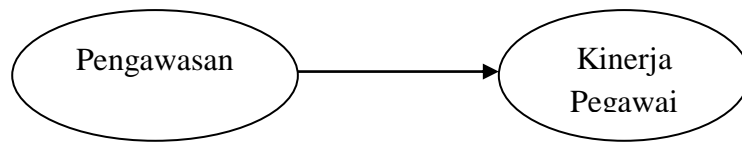
**Gambar II.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

## **2) Pengaruh antara Pengawasan terhadap kinerja pegawai**

Menurut Sutikno (2012, hal. 36) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Pengawasan atau yang disebut juga pengendalian/penyeliaan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi, dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

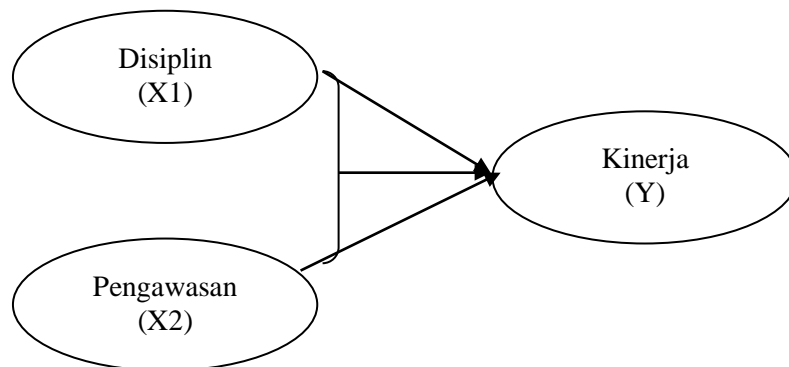
Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar II.2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

### **3) Pengaruh antara Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja**

Mangkunegara (2013, hal. 6 7) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa disiplin dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan:



**Gambar II.3 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan
3. Ada pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode Penelitian merupakan suatu cara untuk teknik yang dapat membantu peneliti tentang urutan bagaimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode pendekatan Asosiatif. Pengertian Asosiatif menurut Sugiono (2010, hal. 36) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan atau kajian diantara dua variabel yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **B. Defenisi Operasional**

Operasional adalah suatu Usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahamandalam penelitian ini. dalam penelitian ini yang menjadi defenisi oprasional adalah

1. Kinerja (Y)

Titisari (2014, hal. 74) menyatakan “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.”

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

Titisari (2014, hal. 78-79) menyatakan “terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu :

- a). *Quantity of work*
- b). *Quality of work*
- c). *Initiative*
- d). *Personal Qualities*

## 2. Disiplin ( $X_2$ )

Menurut Agustini (2011, hal 72) bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu instansi guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam pencapaian tujuan instansi/organisasi.

Menurut Zesbendri dan Ariyanti (2015, hal. 41). Disiplin adalah ketaatan dari peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh suatu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat pegawai bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya.

Sutrisno (2012, hal. 86) menyatakan ada beberapa Indikator dari Disiplin adalah:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai
  - b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai
  - c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai
  - d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi
  - e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja
3. Pengawasan ( $X_1$ )

Menurut Brantas (2012, hal. 47), pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Sedangkan menurut Siagian (2012, hal. 31) menyatakan bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Hani Handoko (2003, hal. 362) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah:

- a) Penetapan Standar
- b) Penentuan pengukuran / penilaian kerja
- c) Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- d) Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
- e) Perbaikan atas penyimpangan

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat Penelitian : Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan

Ruang Kota Medan yang beralamat di Jl. Jend. Besar

Abdul Haris Nasution No. 17 Medan

Waktu Penelitian : Dilaksanakan pada bulan Juli 2018 s/d Oktober 2018.

**Table III-1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■														
Pra Riset		■	■	■	■	■	■	■								
Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal							■	■								
Pengumpulan Data									■	■	■	■				
Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Sugiyono (2012, hal. 61) menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan yang berjumlah 52 orang.

##### **2. Sampel**

Sugiyono (2012, hal. 62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 52 pegawai pada Dinas.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Studi Dokumentasi**

Mempelajari data-data yang ada dalam instansi dan berpengaruh dengan penelitian ini.

### **2. Wawancara**

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara langsung kepada instansi dan pegawai teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3. Angket (*Questioner*)**

Angket adalah pengumpulan data dengan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan dengan menggunakan Skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu

**Tabel III-1**  
**Instrument skala Likert**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**a.**

## b. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:



a)  $H_0: p = 0$  [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

b)  $H_1: p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ).

b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0,05$ ).

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.

Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 276)

Dimana:

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
$(\sum x_1)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012, hal. 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel III.2**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Disiplin)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,802	0,231	Valid
2	0,707	0,231	Valid
3	0,745	0,231	Valid
4	0,749	0,231	Valid
5	0,631	0,231	Valid
6	0,825	0,231	Valid
7	0,795	0,231	Valid
8	0,686	0,231	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.3**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X<sub>2</sub> (Pengawasan)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,745	0,231	Valid
2	0,534	0,231	Valid
3	0,770	0,231	Valid
4	0,653	0,231	Valid
5	0,577	0,231	Valid
6	0,711	0,231	Valid
7	0,661	0,231	Valid
8	0,603	0,231	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.4**

**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

No. Butir	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Status
1	0,754	0,231	Valid
2	0,547	0,231	Valid
3	0,768	0,231	Valid
4	0,639	0,231	Valid
5	0,583	0,231	Valid
6	0,764	0,231	Valid
7	0,689	0,231	Valid
8	0,604	0,231	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

### c. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai  $> 0,60$ , Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir item

$\sigma_1^2$  = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$  maka realibilitas kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha  $> 0,60$  hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin (X <sub>1</sub> )	0,763	Reliabel
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0,757	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,760	Reliabel

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

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Metode Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2008, hal 277)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

$X_1$  = disiplin

$X_2$  = pengawasan

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

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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



## 2. Pengujian Hipotesis

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

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

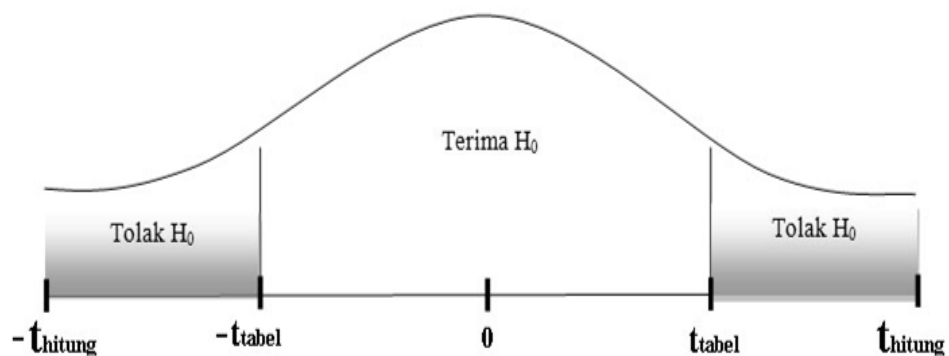
Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria:

a)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima

b)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis

## b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

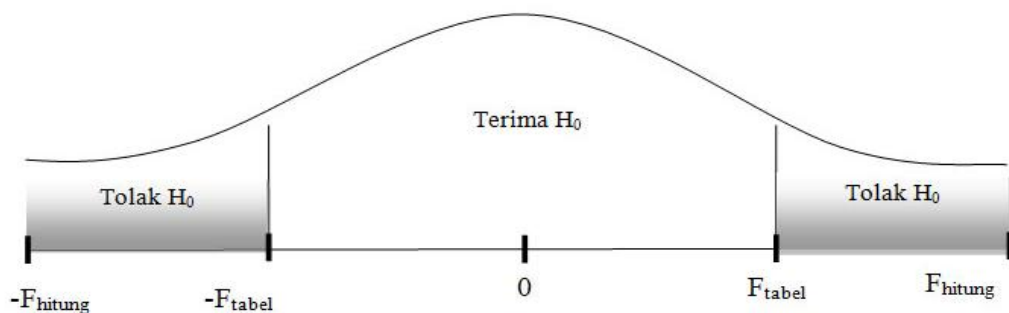
$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



**Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah disiplin, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah pengawasan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 52 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

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

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

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 52 orang. Adapun dari ke-52 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	44,23%
2	Perempuan	29	55,77%
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 52 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44,23%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55,77%.

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	21-31 tahun	26	50,00%
2	32-42 tahun	21	40,38%
3	43-53 tahun	5	9,62%
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 52 responden yang diteliti, responden yang berusia 21-31 tahun adalah sebanyak 26 orang (50%). Responden yang berusia 32-42 tahun adalah sebanyak 21 orang (40,38)%. Sedangkan responden yang berusia 43-53 tahun adalah sebanyak 5 orang (9,62%).

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>No.</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	SMA	28	53,85%
2	D-3	20	38,46%
3	S-1	4	7,69%
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 52 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 28 orang (53,85%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 20 orang (38,46)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 4 orang (7,69%).

**a. Variabel Kinerja (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**

**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	48,08%	13	25,00%	11	21,15%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
2	28	53,85%	9	17,31%	14	26,92%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
3	29	55,77%	10	19,23%	10	19,23%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
4	30	57,69%	9	17,31%	11	21,15%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
5	31	59,62%	9	17,31%	10	19,23%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
6	28	53,85%	12	23,08%	10	19,23%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
7	28	53,85%	10	19,23%	11	21,15%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%

8	28	53,85%	12	23,08%	11	21,15%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
---	----	--------	----	--------	----	--------	---	-------	---	-------	----	------

Sumber: data diolah (2018)



1. Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik dan selalu menjaga agar tetap berada dalam kondisi yang seperti itu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,08%.
2. Jawaban responden tentang di tempat saya bekerja, saya selalu berusaha untuk bekerja dengan standar yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,85%.
3. Jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan saya tinggi, sehingga saya dapat mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang cukup singkat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,77%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan cekatan dan trampil sehingga saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang tidak terlalu lama, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,69%.
5. Jawaban responden tentang dalam bekerja, saya dapat diandalkan baik oleh atasan maupun rekan kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 59,62%.
6. Jawaban responden tentang saya siap menerima pekerjaan apapun walaupun dengan tantangan pekerjaan yang cukup berat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,85%.

7. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap kerja yang positif atas segala macam persoalan yang saya hadapi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,85%.
8. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk maju agar saya dapat menerima wewenang dan tanggung jawab yang lebih berat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,85%.

**b. Variabel Disiplin ( $X_1$ )**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**

**Skor Angket untuk Variabel Disiplin ( $X_1$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	42,31%	13	25,00%	13	25,00%	4	7,69%	0	0,00%	52	100%
2	25	48,08%	9	17,31%	16	30,77%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
3	21	40,38%	11	21,15%	16	30,77%	4	7,69%	0	0,00%	52	100%
4	26	50,00%	10	19,23%	13	25,00%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
5	25	48,08%	9	17,31%	16	30,77%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
6	26	50,00%	11	21,15%	13	25,00%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
7	21	40,38%	11	21,15%	15	28,85%	5	9,62%	0	0,00%	52	100%
8	28	53,85%	10	19,23%	13	25,00%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang saya selalu peduli terhadap situasi tempat saya bekerja., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,31%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu bersemangat dan bergairah dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,08%.
3. Jawaban responden tentang saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,38%.
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
5. Jawaban responden tentang saya merasa memiliki perusahaan sehingga saya giat dalam bekerja., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,08%.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan di mana saya bekerja., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
7. Jawaban responden tentang selama saya bekerja, efisiensi kerja saya selalu meningkat., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,38%.

8. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja saya., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,85%.

**c. Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**

**Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	34,62%	15	28,85%	15	28,85%	4	7,69%	0	0,00%	52	100%
2	19	36,54%	11	21,15%	20	38,46%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
3	19	36,54%	13	25,00%	16	30,77%	4	7,69%	0	0,00%	52	100%
4	21	40,38%	11	21,15%	16	30,77%	4	7,69%	0	0,00%	52	100%
5	19	36,54%	12	23,08%	19	36,54%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
6	19	36,54%	15	28,85%	16	30,77%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
7	20	38,46%	10	19,23%	16	30,77%	6	11,54%	0	0,00%	52	100%
8	25	48,08%	12	23,08%	14	26,92%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk bekerja dengan akurat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,62%.
2. Jawaban responden tentang pegawai dituntut untuk bekerja dengan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,46%.
3. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara obyektif dan menyeluruh, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,54%.
4. Jawaban responden tentang pengawasan terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,38%.
5. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan dengan realistik secara organisasional, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,54%.
6. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,54%.
7. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan dengan fleksibel, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,46%.

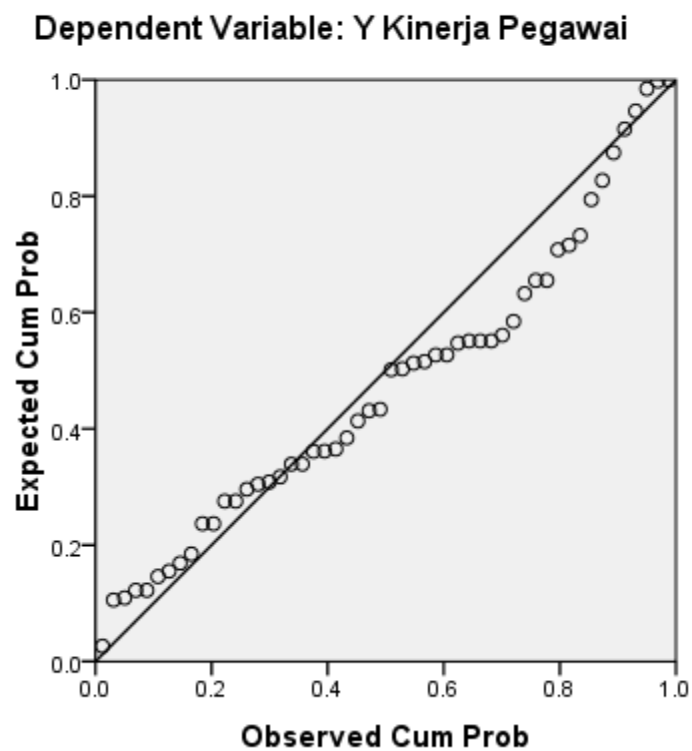
8. Jawaban responden tentang pengaturan pengawasan diterima para anggota organisasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,08%.

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

## Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

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

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

### b. Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.8

### Uji Multikolinearitas

#### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
X1 Disiplin	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
X2 Pengawasan	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
X1 Disiplin	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
X2 Pengawasan	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

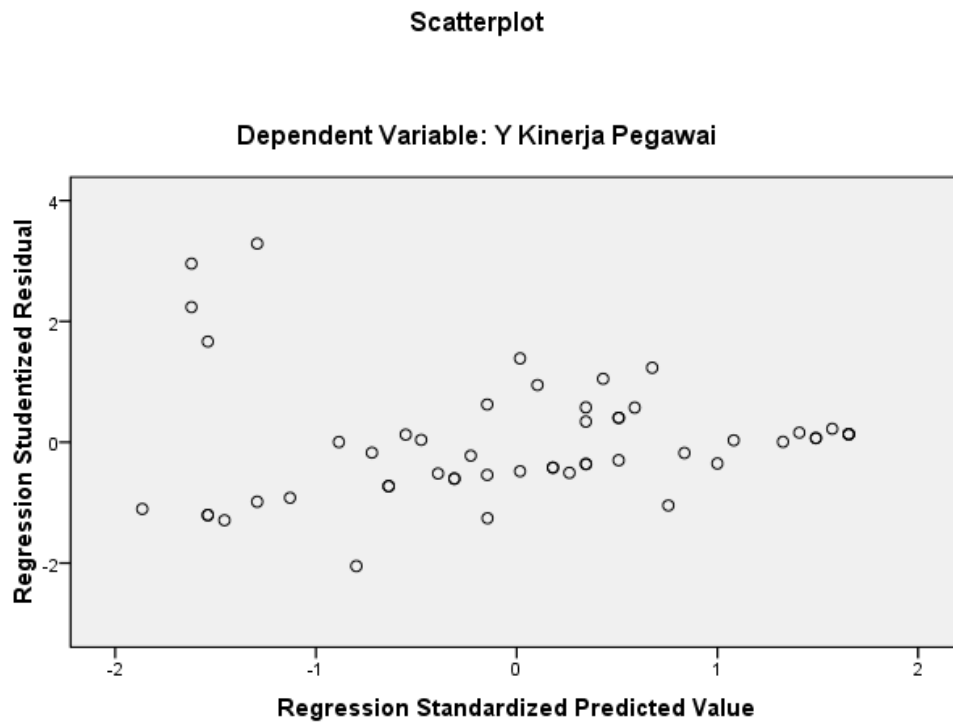
Kriteria pengujian:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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





Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9

## Hasil Regresi Linier Berganda

## Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
X1 Disiplin	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
X2 Pengawasan	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,504 + 0,371 X1 + 0,368 X2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Disiplin

X2 = Pengawasan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel disiplin dan pengawasan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- b. Koefisien disiplin memberikan nilai sebesar 0,371 yang berarti bahwa semakin baik disiplin maka kinerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien pengawasan memberikan nilai sebesar 0,368 yang berarti bahwa semakin baik pengawasan maka kinerja akan semakin meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel IV.10

Uji t Variabel X1 terhadap Y

Coefficientsa

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
X1 Disiplin	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
X2 Pengawasan	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

thitung = 2,701

ttabel = 2,009

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja.
- b) Jika nilai thitung < ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak sehingga variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja diperoleh thitung (2,701) > ttabel (2,009), dengan taraf signifikan  $0,009 < 0,05$ . Nilai 2,701 lebih besar dari 2,009 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.

## 2). Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel IV.11

Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
	X1 Disiplin	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
	X2 Pengawasan	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,561$$

$$t_{tabel} = 2,009$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} (2,561) > t_{tabel} (2,009)$ , dengan taraf signifikan  $0,014 < 0,05$ . Nilai 2,561 lebih besar dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_0$  diterima). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja.

**b. Uji F**

**Tabel IV.12**

**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1038.826	2	519.413	27.720	.000 <sup>a</sup>
	Residual	918.154	49	18.738		
	Total	1956.981	51			

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 27,720$$

$$F_{tabel} = 3,187$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 27,720 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,187 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $27,720 \geq 3,187$ , Nilai 27,720 lebih besar dari 3,187 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin dan pengawasan terhadap kinerja.

## 5. Koefisien Determinasi

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

**Tabel IV.13**

### Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.512	4.32872	1.731

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,531. Hal ini berarti 53,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



## **B. Pembahasan**

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

### **1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

Disiplin memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya.

Sutrisno (2009, hal.87) menyatakan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan,peraturan,dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin terhadap kinerja secara nyata.

### **2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pengawasan yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan

maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Menurut Sutikno (2012, hal. 36) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara pengawasan dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengawasan, karena pengawasan memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengawasan terhadap kinerja secara nyata.

### **3. Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja**

Disiplin merupakan seorang pemimpin yang bisa mengatur atau pun membantu pegawainya untuk bisa meningkatkan produktivitas kinerja pegawai yang lebih baik ataupun kejenjang yang lebih tinggi.

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

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa disiplin dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta disiplin dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin dan pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika disiplin ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja ( $Y$ ).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (2,009)$ , dengan taraf signifikan  $0,009 < 0,05$ . Nilai 2,701 lebih besar dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} (2,561) > t_{tabel} (2,009)$ , dengan taraf signifikan  $0,014 < 0,05$ . Nilai 2,561 lebih besar dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja.
3. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 27,720 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,187 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $27,720 \geq 3,187$ , Nilai 27,720 lebih besar dari 3,187 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin dan pengawasan terhadap kinerja.

4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,531. Hal ini berarti 53,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan perlu meningkatkan pengawasan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk meningkatkan disiplin Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan perlu memberikan pengawasan yang lebih baik.
3. Agar pegawai memperhatikan kinerja, Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Kota Medan perlu meningkatkan disiplin dan pengawasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ahmad Fauzan (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*, skripsi SDM
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), vol. 19, no. 2 ISSN : 1412-3126.
- Indra Imam dan Siswadi (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Khusus dan Pemecahannya*. Edisi Kedua Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Jefri Heridiansyah (2014). *Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi*, Jurnal STIE Semarang, VOL 6, NO 1, Edisi Februari 2014 (ISSN : 2252 – 7826)
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Lies Indriyatni (2010). *Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Organisasi (The impact of a conflict on the organization or company performance)* STIE Pelita Nusantara Semarang. Vol. 5 No. 1 Juni : 36 – 42.
- Novriska (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada (Studi Kasus Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Reza Amelia ( 2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Silaban, Bernad E dan Novriska (2012). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*, Industri Bisnis Nusantara, Jakarta. ESENSI Volume 15 No. 1
- Soedjono (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Kristen Petra

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Suswanto dan Dono Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung.

Susanto (2009). 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Universitas Sam Ratulangi.

Wiratna Sujarweni (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Pess, Yogyakarta.

**Jurnal:**

Lila Bismala (2014). *Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Vol. 14. No. 1

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. Faisal Alwin Siregar  
NPM : 1105160396  
Konsentrasi : MSDM.  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....<sup>24-9</sup>.....20.18

Pembuat Pernyataan



NB :

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



