

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT MEDAN PERJUANGAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

MERY WANDIRA PUTRI HASIBUAN
NPM: 1705160110

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (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 28 Agustus 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : MERY WANDIRA PUTRI HSB
N P M : 1705160110
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN PERJUANGAN

Dinyatakan (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Hj. DEWI ANDRIANY, SE, M.M.)

Penguji II

(M. TAUFIK LESMANA, SE, M.M.)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, SE, M.M.)

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MERY WANDIRA PUTRI HASIBUAN
NPM : 1705160110
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KANTOR CAMAT MEDAN
PERJUANGAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Agustus 2021

Pembimbing


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 SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si


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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MERY WANDIRA PUTRI HASIBUAN
 NPM : 1705160110
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Nama Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI, S.E., M.M
 Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KANTOR CAMAT MEDAN PERJUANGAN

Item	Hasil valuasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Revisi dengan pada pendahuluan - Foto ukiran dan melambungkan - Latar belakang masalah setelah - dan sudah ada data yg dikumpulkan		<i>Rini</i>
Bab 2	Tambahkan kembali teori dan referensi untuk setiap bab - Tambahkan penelitian terdahulu - dan referensi		<i>Rini</i>
Bab 3	Perbaiki definisi operasional - hindari kebingungan - Tambahkan Analisa Kont		<i>Rini</i>
Bab 4	Jelaskan profil responden dan Tambahkan hasil analisis kuantitatif - pada pembahasan bab 4 hasil - penelitian, teori sebagai referensi, - penelitian terdahulu		<i>Rini</i>
Bab 5	Sesuaikan kesimpulan dengan hasil penelitian dan berikan saran dan Kantor Camat		<i>Rini</i>
Daftar Pustaka	Seluruh referensi harus ada di daftar pustaka, dan harus ada penyelaian		<i>Rini</i>
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acara Sidang Meja Hijau	23/8-2021	<i>Rini</i>

Medan, 23 Agustus 2021

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

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

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MERY WANDIRA PUTRI HSB
NPM : 1705160110
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT MEDAN PERJUANGAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

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

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

Medan, 02 Sep 2021

Yang membuat pernyataan



Handwritten signature of Mery Wandira Putri HSB.

MERY WANDIRA PUTRI HSB

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN PERJUANGAN

Mery Wandira Putri Hasibuan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email merywandira_hsb@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan yang berjumlah 45 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *probability sampling*. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang jumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan. Ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.

Kata kunci: Beban Kerja, Pengawasan, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF KANTOR CAMAT MEDAN PERJUANGAN

Mery Wandira Putri Hasibuan

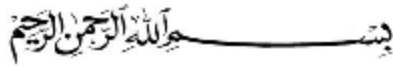
Study Program Studi Human Resource Management

Email merywandira_hsb@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of workload and supervision on employee performance in Kantor Camat Medan Perjuangan. The approach used in this study is an associative approach. The associative approach is an approach where to find out that there is a relationship or influence between the two variables (the independent variable and the dependent variable). The population in this study were employees at the Medan Perjuangan Sub-district Office, amounting to 45 people. The sample used in this study was taken by probability sampling method. In this study, the sample was the entire population of 45 people. The data collection technique used classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. Based on the results of the study, it can be concluded that there is a significant effect of workload on employee performance at the Medan Perjuangan District Office. There is a significant effect of supervision on employee performance at Kantor Camat Medan Perjuangan. Simultaneously there is a significant effect between workload and supervision on employee performance at Kantor Camat Medan Perjuangan.

Keywords: Workload, Supervision, and Employee Performance

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 (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di pada Kantor Camat Medan Perjuangan”**.

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, Muhammad Rasid Hasibuan, dan ibunda tercinta Sarma Inun Simatupang 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 Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
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 teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

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, Agustus 2021

Penulis,

Mery Wandira Putri Hasibuan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi Masalah	4
1.3.Batasan Masalah.....	4
1.4.Rumusan Masalah	5
1.5.Tujuan Penelitian	5
1.6.Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1.Uraian Teoritis	7
2.1.1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Arti Penting Kinerja	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja	12
2.1.2. Beban kerja	14
a. Definisi Beban kerja	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	15
c. Indikator Beban Kerja	17
2.1.3. Pengawasan.....	18
a. Pengertian Pengawasan	18
b. Arti penting pengawasan.....	19
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan	21
d. Jenis-jenis pengawasan	23
e. Prinsip dan Fungsi Pengawasan	25
2.2.Kerangka Konseptual	28
2.3.Hipotesis	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1.Pendekatan Penelitian	32
3.2.Definisi Operasional	32
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.4.Populasi dan Sampel.....	34
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6.Teknik Analisis Data.....	41

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1.Hasil Penelitian vi	47
4.2.Pembahasan.....	59
BAB 5 PENUTUP.....	64
5.1.Kesimpulan	64
5.2.Saran.....	65
5.3.Keterbatasan Penelitian.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Indikator Kinerja	32
Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja	33
Tabel 3.3. Indikator Kompensasi	33
Tabel 3.4. Waktu Penelitian	34
Tabel 3.5. Skala Likert	36
Tabel 4.1. Skala Pengukuran Likert	47
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja pegawai (Y).....	49
Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel Beban kerja (X_1)	50
Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X_2).....	50
Tabel 4.8. Hasil Regresi Linier Berganda Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.10. Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	54
Tabel 4.11. Uji t Variabel X_2 terhadap Y	55
Tabel 4.12. Uji F	57
Tabel 4.13. Uji Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai.....	29
Gambar 2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai	29
Gambar 2.3. Kerangka konseptual paradigma penelitian.....	30
Gambar 4.1. Grafik Normalitas Data	53
Gambar 4.2. Pengujian Heteroskedastisitas	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, Khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah-masalah sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan produktifitas yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara berkerja dan mendapatkan dengan kemampuan fisik dan skis dan manusia itu sendiri.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus di perhatikan organisasi adalah masalah kinerja

karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja diperusahaan. Karena kinerja merupakan aspek terpenting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2017) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dalam suatu organisasi yang dilakukan oleh Sumber Daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya beban kerja dan pengawasan, untuk meningkatkan kinerja maka harus diperhatikan beban kerja. Beban kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah.

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, sedangkan beban kerja yang rendah akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja dengan meningkatnya semangat pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. (Sedarmayanti, 2017)

Dalam bekerja ada pegawai memiliki keterbatasan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang

disengaja maupun tidak sengaja. Untuk mengantisipasinya perusahaan perlu melaksanakan pengawasan, tujuan agar tidak terjadi kesalahan terus menerus. Pengawasan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan Beban Kerja selalu dihubungkan dengan kinerja. Pegawai merasa beban kerjanya berat sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja. Mereka dibebankan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka.

Menurut (Tanjung & Rachmalia, 2019)(Lina, 2014)(Hastutiningsih, 2019)(Astuti & Lesmana, 2018)(Tanjung & Rachmalia, 2019)(Jufrizen, 2016) menjelaskan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia kearah lebih baik atau lebih buruk. Dengan budaya kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan tinggi begitu juga sebaliknya.

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Medan Perjuangan. Berdasarkan hasil pengamatan setiap pegawai memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Fenomena yang ditemukan adalah kebanyakan pegawai menganggap beban kerja mereka sangat berat sehingga mereka tidak sungguh-sungguh dalam bekerja. Pekerjaan yang harusnya siap 1 hari, siapnya 2 hari. Pekerjaan yang seharusnya dibebankan kepada dua orang, harus ditanggung oleh satu orang.

Pengawasan dilakukan secara berkala akan tetapi pengawasan tidak dilakukan secara menyeluruh sehingga pegawai merasa mereka tidak diawasi dan ini mengakibatkan mereka tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selama ini, pimpinan jarang melakukan pengawasan kepada karyawannya. Selain itu, tidak ada CCTV di ruangan kerja sehingga karyawan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula dengan disiplin yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuyun, 2016)(Harpis & Bahri, 2020)(Rompas, 2018)(Sadiatmi & Kurniawati, 2014)(Sadiatmi & Kurniawati, 2014)(Harianto, 2020)(Ardansyah, 2014)(Marpaung & Agustin, 2013)(Nielwaty, 2017)(Jufrizen, 2016)(Bismala, 2014) yang menyatakan bahwa pengawasan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai selama ini sudah cukup baik akan tetapi ada sebagian pegawai yang kinerjanya masih di bawah standar misalnya pekerjaan yang seharusnya siap dalam waktu 1 hari dilaksanakan dalam waktu 2 hari. Selain itu, tidak setiap karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas maka Penulis tertarik untuk menyusun karya ilmiah dengan judul: **Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan**

1.2. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan dalam pengelolaannya tidak luput dari suatu permasalahan. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada Kantor Camat Medan Perjuangan ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yaitu:

- a. Kebanyakan pegawai menganggap beban kerja mereka sangat berat sehingga mereka tidak sungguh-sungguh dalam bekerja.
- b. Pengawasan dilakukan secara berkala akan tetapi pengawasan tidak dilakukan secara menyeluruh sehingga pegawai merasa mereka tidak diawasi dan ini mengakibatkan mereka tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik.

- c. Kinerja pegawai selama ini sudah cukup baik akan tetapi ada sebagian pegawai yang kinerjanya masih di bawah standar misalnya pekerjaan yang seharusnya siap dalam waktu 1 hari dilaksanakan dalam waktu 2 hari.

1.3. Batasan Masalah

Ada beberapa faktor-faktor kinerja seperti motivasi, pengawasan, disiplin, gaji, kepuasan kerja. Namun di dalam penelitian ini penulishanyamembatasipadavariabel pengawasan dan disiplindan kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan.

1.4. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan, maka Penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada tetap Kantor Camat Medan Perjuangan?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada tetap Kantor Camat Medan Perjuangan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada tetap Kantor Camat Medan Perjuangan?

1.5. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada tetap Kantor Camat Medan Perjuangan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Kantor Camat Medan Perjuangan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada tetap Kantor Camat Medan Perjuangan.

1.6. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

- a. Manfaat praktis

Bagi perusahaan merupakan masukan pada Kantor Camat Medan Perjuangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Manfaat teoritis

Bagi penulis sebagai wahana meneliti dan menulis serta berfikir secara ilmiah pada bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengawasan dan disiplin dalam hubungan dengan kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1.Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1.Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sangat penting kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016)

Kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Maka unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila pegawai yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. (Rivai, 2014)

Menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa: kinerja (*job perform*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Sedangkan menurut(Singodimedjo, 2016)kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut (Usman, 2018)menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya.(Wibowo, 2017)menyatakan bahwa. Kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Sutrisno, 2016)kinerja karyawan adalah interaksi antara individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabata, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidak egoisan.

Menurut Wibowo (2010, hal 7) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang di dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar mamfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

2.1.1.2. Arti Penting Kinerja

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

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. (Rivai, 2018) Arti penting dari kinerja adalah sebagai berikut: bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. (M. Hasibuan, 2018)

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai akan semakin baik pula prestasi yang di dapat dan itu akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi menurut (Mangkunegara, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pemimpin dan pegawai yang memiliki di atas rata-rata (IQ 110- 120), apabila IQ superior, very superior, gifred dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai maksimal.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pemimpin dan pegawai terhadap setiap pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Situasi kerja mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan pemimpin dan kondisi kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan (M. Hasibuan, 2018).

1) Sikap Disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis. setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing. Pihak perusahaan bisa membuat kebijakan yang mampu memengaruhi sikap disiplin karyawannya.

2) Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda.

Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Beberapa yang lain juga ada yang memiliki motivasi kerja untuk meraih jabatan yang tinggi.

3) Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada

karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, harapan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi juga bisa membuat karyawan dalam meningkatkan performanya.

Selain sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan agar bisa meningkatkan performa kerjanya, hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan lainnya untuk bekerja lebih keras.

4) Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

5) Lingkungan Kerja

Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal.

Selain itu, pihak perusahaan juga harus bisa memerhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan.

6) Pelatihan Terhadap Karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan untuk karyawan lama, mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu.

Dalam hal ini, pihak perusahaan bisa memberikan pelatihan langsung di tempat kerja atau dengan mendanai suatu pembelajaran terkait beberapa faktor penentu yang mampu memengaruhi performa karyawan.

Caranya, perusahaan harus bisa memastikan bahwa karyawannya mampu memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kemampuannya.

7) Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Kenapa? karena pada saat itu karyawan akan merasa bahagia, lebih termotivasi, dan lebih dibutuhkan dalam perusahaan.

Perlakuan yang baik tidak hanya bisa diberikan dengan bentuk pujian, tapi juga bisa dalam bentuk memahami apa yang mereka perlukan. Seperti dengan menanggapi saran yang diberikan oleh karyawan, atau

menghargai kehidupan karyawan dengan cara tidak menghubunginya di hari libur.

8) Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Contoh sederhananya adalah performa kerja seorang akuntan akan bisa meningkat jika diiringi dengan penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan berbagai laporan keuangan ataupun manajemen keuangan yang baik.

Terlebih lagi, saat ini adalah eranya semua hal bisa bekerja secara otomatis. Apabila pihak perusahaan bisa melakukan setiap hal dengan mudah dengan bantuan software, maka cara lama dengan atau manual seharusnya bisa ditinggalkan.

9) Delegasi Tugas

Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Ini adalah cara yang sederhana dan efektif untuk bisa meningkatkan performa karyawan. Karena, setiap karyawan akan mampu memperoleh kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih spesifik dan sesuai dengan keahliannya.

Dengan adanya delegasi tugas yang baik, maka seorang manajer juga akan lebih bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan beberapa tugas lainnya yang lebih penting. Sederhananya, manajer bisa melakukan dua atau lebih pekerjaan lainnya dalam waktu yang bersamaan dengan melakukan delegasi tugas yang tepat.

10) Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Adanya hubungan interpersonal pada tiap anggota tim dan juga departemen juga mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Sehingga, pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar.

Selain itu, karyawan juga akan lebih mudah untuk menyelesaikan masalah yang kerap terjadi di tempat kerjanya secara lebih efektif.

11) Adanya Rantai Komando yang Jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting. Sehingga, pekerjaan pun akan tetap mengalir karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan.

Hal yang sama juga berlaku untuk para staf manajemen. Mereka harus selalu siap dalam membuat suatu keputusan yang penting untuk perusahaannya, sehingga karyawan yang lainnya juga bisa mendapatkan informasi yang sesuai untuk melanjutkan pekerjaannya.

Dari kutipan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kemampuan dan faktor motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dimana faktor kemampuan didasarkan atas potensi yang dimiliki seseorang dalam melakukan perjalanan, sedangkan faktor motivasi didasarkan mentalitas yang dimiliki seseorang dalam menghadapi masalah pada pekerjaannya.

2.1.1.4. Indikator kinerja

Kinerja pegawai dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2018) mengatakan unsur- unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

Berikut penjelasan dari unsur-unsur tersebut:

- 1) Kualitas kerja mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, ketepatan, ketelitian dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan extra. Kuantitas kerja dapat di ukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.
- 3) Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan.
- 4) Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan dan serta kerja sama.

Sedangkan menurut (Usman, 2018) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi saran, arahan, dan perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi, meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil kinerja, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atas setiap sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja pegawainya.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Definisi Beban kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Nitisemito, 2018) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) beban Kerja adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Beban Kerja berkaitan dengan

bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak.

Menurut (Siagian, 2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut (Handoko, 2017), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif, kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar keseksesan yang telah diraih dimasa lalu. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi yakni para pendirinya.

2.1.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut (Koesomowidjojo, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas

yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut (Mangkunegara, 2018) faktor-faktor beban kerja adalah:

- a) Jika beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan pegawai kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja.
- b) Dalam kondisi terlalu rendah, artinya beban kerja terlalu sedikit menyebabkan pegawai banyak tidak produktifnya kemudian menyebabkan inefisiensi biaya, yaitu perusahaan membayar gaji pegawai lebih banyak sedangkan produktifitas tetap sama.
- c) Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi pegawai.

2.1.2.3.Indikator Beban Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017)ada 2 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Robbins & Judge, 2017)indikator Beban Kerja adalah sebagai berikut:

1. Inisiatif individual
Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko
3. Arah
Sejauh mana organisasi menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi
4. Integrasi
Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi disorot untuk bekerja dengan cara yang koordinasi
5. Dukungan dari manajemen
Tingkat sejauh mana para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol
Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan menendalikan perilaku pegawai.

2.1.3. Pengawasan

2.1.3.1. Pengertian pengawasan

Manajemen bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan, kegiatan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, pengawasan merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Banyak pengertian dari pengawasan diantaranya (Usman, 2018) menyatakan pengawasan adalah sebagai berikut: pengawasan merupakan proses pemantauan, penelitian, dan laporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Sedangkan (Handoko, 2017) menyatakan sebagai berikut: Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut (M. Hasibuan, 2018)“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 dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. (Sarwoto, 2014)

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. (Manullang, 2016)

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, dan menggali sistem-sistem kerja yang efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.3.2. Arti penting pengawasan

Pengawasan dari atasan begitu penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja para bawahan dalam menjalankan proses kerja.

Adapun pentingnya pengawasan bagi perusahaan menurut (Usman, 2018) 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 pegawai juga dapat menjadikan para pegawai untuk taat dan berdisiplin terhadap semua peraturan yang berlaku dan itu berdampak positif bagi kelancaran operasi perusahaan.

Jika pengawasan itu baik maka pegawai akan berperilaku disiplin yang akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (built in control), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai. (Sarwoto, 2014)

2.1.3.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan.

Pengawasan didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan. Pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut (Handoko, 2017) karena:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
 - 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
 - 3) Kesalahan-kesalahan
 - 4) Kebutuhan manager untuk mendelegasikan wewenang
- Keempat hal di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi

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

- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi

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

- 3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan meyakinkan para manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan para bawahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tersebut tidak berkurang. Satu –satunya cara dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

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

Fungsi pengawasan dilaksanakan, agar memperoleh umpan balik (feed back) untuk melaksanakan perbaikan bila terdapat kekeliruan atau penyimpangan sebelum menjadi lebih buruk dan sulit diperbaiki. Pengawasan dimaksud memiliki fungsi untuk mengendalikan atau mengontrol sekaligus mengevaluasi segala bentuk kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. (Rivai, 2014)

Fungsi pengawasan adalah untuk melakukan pemantauan, penelitian, dan laporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. (Usman, 2018)

Fungsi pengawasan bertujuan untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. (Handoko, 2017)

Fungsi pengawasan adalah untuk mengamati pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi agar dapat mengumpulkan data dalam usaha untuk mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. (M. Hasibuan, 2018)

2.1.3.4. Jenis-jenis pengawasan

(Manullang, 2013) mengatakan bahwa jenis-jenis pengawasan dapat dibagi atas beberapa jenis dilihat dari segi:

1. Waktu pelaksanaan
2. Objek pengawasan
3. Subjek pengawasan
4. Cara pengumpulan fakta-fakta guna pengawasan

Jenis-jenis pengawasan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu pelaksanaan

Jenis pengawasan dibedakan atas:

- a. Pengawasan preventif yaitu suatu pengawasan dalam rencana dilaksanakan, dimana pengawasan ini maksudnya untuk mencegah agar tidak terjadi penyelewengan atau kekeliruan di dalam pelaksanaan di kemudian hari.
- b. Pengawasan represif, adalah suatu pengawasan yang dilakukan setelah rencana sudah di jalankan atau telah adanya pelaksanaan pekerjaan, dimana pengawasan ini maksudnya untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan.

2) Objek pengawasan

Pengawasan dapat di bedakan atas:

- a) Pengawasan produksi, adalah pengawasan terhadap kualitas mutu yang di produksikan maupun likuiditas perusahaan

- b) Pengawasan keuangan, adalah suatu pengawasan terhadap ongkos-ongkos yang dikeluarkan dalam proses produksi ataupun transport atau biaya pengiriman hasil produksi
 - c) Pengawasan waktu, adalah pengawasan yang dilakukan terhadap hasil produksi, dimana hasil produksi dapat menghasilkan waktu yang di rencanakan atau tidak.
 - d) Pengawasan manusia dengan kegiatannya, adalah suatu pengawasan terhadap pekerjaan pegawai dalam melakukannya, kegiatan yang sesuai dengan instruksi, rencana tata kerja atau manual.
- 3) Subjek pengawasan
- a. Pengawasan intern yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan, dimana pemimpin melakukan tindakan-tindakan, mengoreksi terhadap informasi yang diterima demi perbaikan-perbaikan dan menilai kemajuan ataupun kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan bawahannya.
 - b. Pengawasan ekstern yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan dari luar organisasi, dimana aparat pengawasan tersebut bertindak atas nama atasan atau pemimpin perusahaan karena diminta
- 4) Cara pengumpulan fakta-fakta pengawasan
- Pengawasan digolongkan atas:
- a) *Personel inspection* (personal observasi) yaitu pengawasan yang ditinjau pribadi yang dilakukan atasan secara tersendiri terhadap pelaksanaan pekerjaan

- b) *Oral report* (laporan lisan) yaitu pengawasan melalui laporan laporan lisan baik berdialog, maupun wawancara yang diberikan kepada bawahannya dengan maksud dari wawancara ini agar dapat diperoleh gambaran dari hasil-hasil yang ingin diketahui terhadap hasil yang sesungguhnya telah tercapai
- c) *Written report* (laporan tertulis) yaitu laporan tertulis dari bawahan mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya
- d) *Control by exception* yaitu pengawasan berdasarkan kekecualian jika diterima laporan yang menunjukkan adanya penyimpangan

Jenis-jenis pengawasan menurut (Siagian, 2017)ada dua yaknipengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung:

- 1) Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan
- 2) terhadap bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi
- 3) langsung.
- 4) Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan olehpimpinan terhadap bawahannya dari jauh berupa laporan yang telahdisampaikan oleh para baahannya, laporan ini dapat berupa tertulis danlisan.

2.1.3.5.Prinsip dan fungsi pengawasan

Dalam suatu sistem pengawasan yang efektif perlu di perhatikan prinsip yang berlaku terhadap pengawasan.Prinsip pengawasan harus mencakup dan

mengatur pelaksanaan dasar pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya agar berjalan dengan baik. Suatu sistem pengawasan mengandung prinsip-prinsip menurut (Manullang, 2013) sebagai berikut:

- 1) Dapat diketahui sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan yang harus diawasi
- 2) Penyimpangan yang terjadi dapat segera dilaporkan
- 3) Flexible
- 4) Adanya pola organisasi yang mencerminkan terjadinya pengawasan
- 5) Ekonomis dan mudah dimengerti

Ada dua prinsip pokok pengawasan menurut (Mathis & Jackson, 2013) yaitu:

- 1) Adanya rencana tertentu
Rencana yaitu merupakan suatu keharusan bagi manajer perusahaan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai dan menetapkan tujuan-tujuan yang akan dicapai dan menetapkan metode atau cara yang akan digunakan serta penentuan standar kerja sebagai alat ukur dan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan perusahaan. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah pekerjaan yang dilaksanakan berhasil atau tidak. Perencanaan berhubungan erat dengan fungsi pengawasan bagi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pengawasan tanpa adanya perencanaan tidak akan dilaksanakan dan sebaliknya perencanaan diladalam pelaksanaan kerja tidak akan menghasilkan sesuatu yang diharapkan tanpa adanya pengawasan.
- 2) Adana pemberian instruksi serta wewenang kepada bawahan
Wewenang dan instruksi harus diberikan kepada bawahan agar mereka mengetahui apa yang menjadi pekerjaannya, bagaimana dan dimana dilaksanakan serta bagaimana hubungannya dengan pihak-pihak lain didalam perusahaan dan sejauh mana dapat melaksanakan wewenang yang dilimpahkan kepada mereka dengan baik. Wewenang yang diberikan harus jelas dan terang agar mudah dimengerti sehingga akan menghilangkan keraguan-keraguan dalam bertindak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar kepada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan. Mereka mengendalikan kegiatan-kegiatan dan memahami serta menguasai sistem pengawasan yang dianut oleh

perusahaan. Tanpa pengertian dan pemahaman yang demikian, sistem pengawasan yang ditetapkan tidaklah efektif sifatnya.

2.1.3.6. Indikator-indikator dari pengawasan

(Handoko, 2017) 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.

(M. Hasibuan, 2018) 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

Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar kepada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan. Mereka mengendalikan kegiatan-kegiatan dan memahami serta menguasai sistem pengawasan yang dianut oleh perusahaan. Tanpa pengertian dan pemahaman yang demikian, sistem pengawasan yang ditetapkan tidaklah efektif sifatnya.

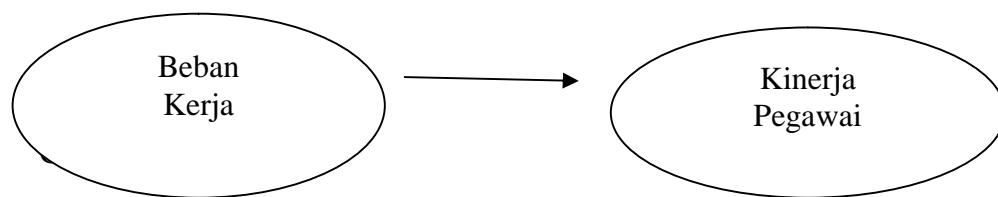
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai

Beban Kerja dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang di pegang bersama oleh setiap komponen organisasi, jika Beban Kerja itu baik maka akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Menurut (Siagian, 2017) beban Kerja mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku pada anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut (Gultom, 2014)(Tanjung & Rachmalia, 2019)(Lina, 2014)(Hastutiningsih, 2019)(Wahyudi & Tupti, 2019)(Astuti & Lesmana, 2018)(Tanjung & Rachmalia, 2019)(Jufrizen, 2016)(Harahap & Tirtayasa, 2020)menjelaskan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia kearah lebih baik atau lebih buruk.



Gambar 2.1

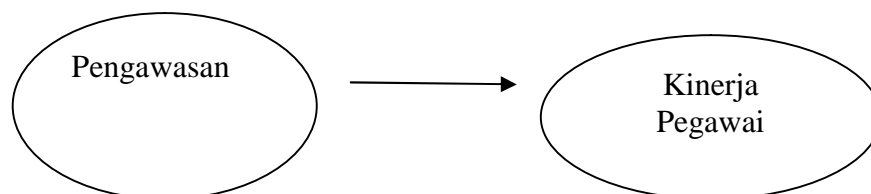
Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai

2.2.2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai

Pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang di tentukan dalam perencanaan.Pengawasan harus melihat kedepan walaupun hal-hal yang lalu perlu dipelajari.Itu berarti bahwa pengawasan bukanlah sekedar mengawasi tetapi sedapat mungkin membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan standar yang di tetapkan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula dngan disiplin yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh(Radiman, 2019)(Bismala, 2014)(Yuyun, 2016)(J. S. Hasibuan, 2017)(Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019)(Harpis & Bahri, 2020)(Rompas, 2018)(Fachrezi & Khair, 2020)(Sadiatmi & Kurniawati, 2014)(Sadiatmi & Kurniawati, 2014)(Harianto,

2020)(Ardansyah, 2014)(Marpaung & Agustin, 2013)(Nielwaty, 2017)(Jufrizen, 2016) yang menyatakan bahwa pengawasan meningkatkan kinerja pegawai.

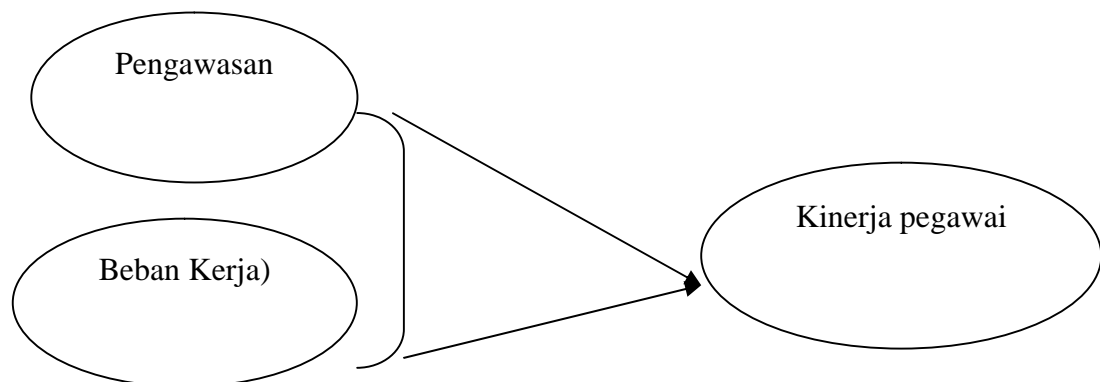


Gambar 2.2
Pengaruh pengawasan & kinerja pegawai

2.2.3. Pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan pengawasan dan menetapkan tingkat disiplin yang kuat. Oleh sebab itu pengawasan dan disiplin merupakan suatu unsur yang mutlak digerakkan dan diwujudkan di dalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuyun, 2016)(Harpis & Bahri, 2020)(Rompas, 2018)(Sadiatmi & Kurniawati, 2014)(Sadiatmi & Kurniawati, 2014)(Harianto, 2020)(Ardansyah, 2014)(Marpaung & Agustin, 2013)(Nielwaty, 2017)(Jufrizen, 2016)(Bismala, 2014) yang menyatakan bahwa beban kerja dan pengawasan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut.



Gambar 2.3
Kerangka konseptual paradigma penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipoteses penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
3. Ada pengaruh pengawasan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Di mana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2018). Penelitian asosiatif adalah: “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” (Sugiyono, 2018)

3.2. Definisi Operasional

3.2.1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1: Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja
4	Sikap kerja

(Mangkunegara, 2018)

3.2.2. Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah tuntutan terhadap pekerjaan yang dirasakan pegawai dalam waktu yang singkat dan selalu menunda – menunda dalam pekerjaan. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efektivitas kerja suatu unit organisasi, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya

Tabel 3.2

Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi pekerjaan
3	Penggunaan waktu kerja
4	Strandar kerja

Haries (2006, hal 21)

3.2.3. Pengawasan (X2)

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajenen tercapai.

Tabel 3.3

Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat waktu
3	Objektif dan menyeluruh
4	Terpusat pada titik pengawasan strategik
5	Realistik secara organisasional
6	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
7	Flexible
8	Diterima para anggota organisasi

Ridwan (2006 hal 66)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian: Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Perjuangan.

Waktu Penelitian: Pada Bulan Juni 2021 sampai dengan September 2021.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini:

Tabel 3-4
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/ Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Skripsi			■	■												
4	Seminar Skripsi					■											
5	Pengumpulan data						■	■									
6	Penulisan Skripsi							■	■	■							
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau													■			

3.3. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan yang berjumlah 45 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2013) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Probability sampling*, dimana menurut (Juliandi et al., 2013) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

Tabel 3.5
Populasi dan Sampel

Bagian	Populasi	Sampel
Pelayanan	8	8
Keuangan	7	7
Pemerintahan dan Ketertiban Umum	6	6
Ekonomi dan Pembangunan	7	7
Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat	7	7
Tenaga honorer	10	10
Jumlah	45	45

3.4. Teknik Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang– bidang kerja dan sejarah organisasi.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pertanyaan disiplin pegawai, motivasi, dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber Juliandi dan Irfan(2013:73)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Camat Medan Perjuangan.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

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, 2013)

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
$(\sum x_i)^2$	=	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

Penguji 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, 2013) 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.

Penguji 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, 2013) 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.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	R tabel	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,641	0,248	Valid
	Y2	0,766	0,248	Valid
	Y3	0,599	0,248	Valid
	Y4	0,774	0,248	Valid
	Y5	0,832	0,248	Valid
	Y6	0,653	0,248	Valid
	Y7	0,894	0,248	Valid
	Y8	0,829	0,248	Valid
	Y9	0,711	0,248	Valid
	Y10	0,767	0,248	Valid
Beban Kerja (X1)	X1	0,866	0,248	Valid
	X2	0,576	0,248	Valid
	X3	0,688	0,248	Valid
	X4	0,695	0,248	Valid
	X5	0,659	0,248	Valid
	X6	0,877	0,248	Valid
	X7	0,822	0,248	Valid
	X8	0,619	0,248	Valid
	X9	0,616	0,248	Valid
	X10	0,755	0,248	Valid
Pengawasan (X2)	X1	0,661	0,248	Valid
	X2	0,860	0,248	Valid
	X3	0,772	0,248	Valid
	X4	0,736	0,248	Valid
	X5	0,556	0,248	Valid
	X6	0,674	0,248	Valid
	X7	0,673	0,248	Valid
	X8	0,615	0,248	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

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

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas 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. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c 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

σ_1^2 = Varians total

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

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Beban Kerja (X ₁)	0,786	Reliabel
Pengawasan (X ₂)	0,721	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,743	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

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

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data-data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan sebagai berikut

1. Regresi linear berganda

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

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 dan b2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X1 = beban kerja

X2 = pengawasan

e = Error

2. Asumsi klasik

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

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembenyukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan *Variance Infation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

a. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak

dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heteroskedasitas varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi 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).

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

Keterangan:

- t = Nilai t hitung
- Rxy = Korelasi xy yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

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

b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian 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

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui 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, 2013)

Dimana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasiberganda.

100% = Persentase kontribusi

5. Analisis Data dengan Partial Least Square (PLS)

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode penyelesaian structural equation modelling (SEM) yang dalam hal ini (sesuai tujuan penelitian) lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM

lainnya. Pemilihan metode PLS juga didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten yang dibentuk dengan indikator formative, dan bukan reflektif. Dalam PLS Path Modeling terdapat dua model yaitu outer model dan inner model.

Tahapan dalam menghitung algoritma untuk model SEM-PLS di atas adalah:

- a. Tahap pertama menilai outer model atau measurement model. Oleh karena ketiga variabel laten dalam penelitian ini memiliki konstruk formative, pengujian terhadap outer model dilakukan dengan evaluasi kelayakan pengukuran variabel laten formative menggunakan dua kriteria yaitu: bobot (weight) dalam hal ini nilai APC dan ARS harus signifikan p kurang dari 0,05 dan nilai VIF kurang dari 3,3 (Sholihin, Mahfud, Ph.D Ratmono Dwi, 2013). Setelah itu model dikatakan fit dan siap untuk melakukan tahap berikutnya yaitu menilai inner model.
- b. Tahap kedua menilai inner model atau structural model. Dalam menilai model dengan PLS yaitu melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan yang terjadi pada nilai R-square dapat digunakan dalam menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Di samping melihat nilai R-Square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Full collinearity VIF dan Q-Square predictive relevance. Full collinearity VIF merupakan hasil pengujian kolinearitas penuh yang meliputi multikolinearitas vertikal, lateral dan common method bias, sedangkan Q-Square predictive relevance digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan

oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Full collinearity VIF harus di bawah 3.3 (Sholihin, Mahfud, Ph.D Ratmono Dwi, 2013) untuk setiap variabel laten agar tidak ada masalah multikolinearitas vertikal, lateral dan common method bias. Nilai Q-Square predictive relevance lebih dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-Square predictive relevance kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali & Latan, 2012).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah beban kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah pengawasan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 45 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel beban kerja, variabel pengawasan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja pegawai). 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 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	46,67%
2	Perempuan	24	53,33%
	Jumlah	45	100,00%

Sumber: data diolah (2021)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46,67%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 53,33%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	20	44,44%
2	30-40 tahun	18	40,00%
3	41-51 tahun	7	15,56%
	Jumlah	45	100,00%

Sumber: data diolah (2021)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 20 orang (44,44%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 18 orang (40)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 7 orang (15,56%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D-3	26	57,78%
2	S-1	15	33,33%
3	S-2	4	8,89%
	Jumlah	45	100,00%

Sumber: data diolah (2021)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 26 orang (57,78%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 15 orang (33,33)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 4 orang (8,89%).

a. Variabel Kinerja pegawai (Y)

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

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	42,22%	12	26,67%	12	26,67%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
2	11	24,44%	19	42,22%	14	31,11%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
3	16	35,56%	11	24,44%	16	35,56%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
4	21	46,67%	12	26,67%	11	24,44%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
5	15	33,33%	16	35,56%	13	28,89%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
6	19	42,22%	12	26,67%	14	31,11%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%
7	19	42,22%	14	31,11%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
8	15	33,33%	18	40,00%	12	26,67%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%
9	18	40,00%	7	15,56%	18	40,00%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
10	26	57,78%	18	40,00%	1	2,22%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2021)

b. Variabel Beban kerja (X_1)

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

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Beban kerja (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	40,00%	11	24,44%	11	24,44%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
2	23	51,11%	10	22,22%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
3	20	44,44%	9	20,00%	11	24,44%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
4	22	48,89%	9	20,00%	11	24,44%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
5	20	44,44%	10	22,22%	12	26,67%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
6	16	35,56%	11	24,44%	15	33,33%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
7	15	33,33%	11	24,44%	13	28,89%	6	13,33%	0	0,00%	45	100%
8	19	42,22%	10	22,22%	13	28,89%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
9	14	31,11%	6	13,33%	20	44,44%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
10	17	37,78%	12	26,67%	13	28,89%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2021)

c. Variabel Pengawasan (X_2)

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

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	44,44%	11	24,44%	10	22,22%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
2	24	53,33%	9	20,00%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
3	24	53,33%	6	13,33%	11	24,44%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
4	25	55,56%	7	15,56%	11	24,44%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
5	25	55,56%	8	17,78%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%

6	21	46,67%	10	22,22%	12	26,67%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
7	22	48,89%	9	20,00%	10	22,22%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
8	22	48,89%	9	20,00%	14	31,11%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%

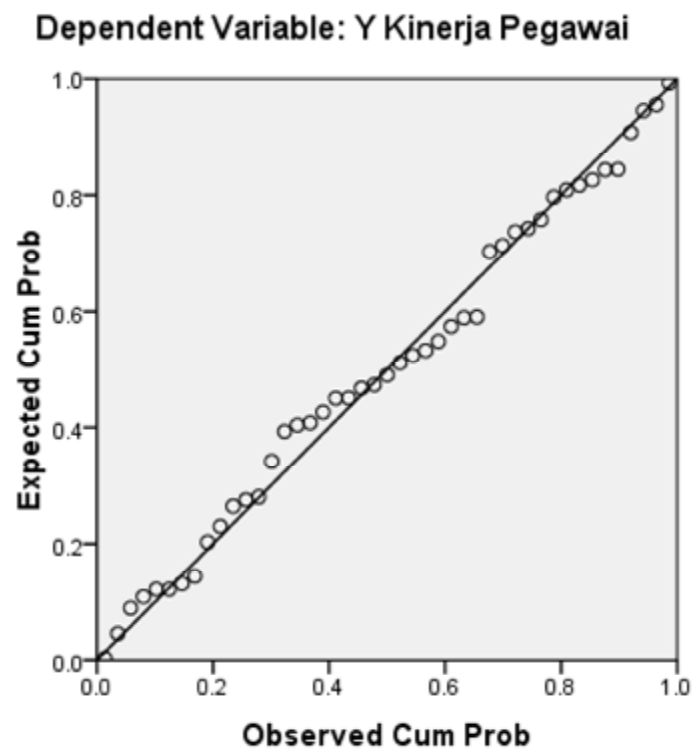
Sumber: data diolah (2021)

4.1.2. 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 4.1
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.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena 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 4.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.640	3.259		4.492	.000		
	X1 Beban Kerja	.426	.093	.530	4.567	.000	.688	1.453
	X2 Pengawasan	.281	.093	.349	3.004	.004	.688	1.453

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

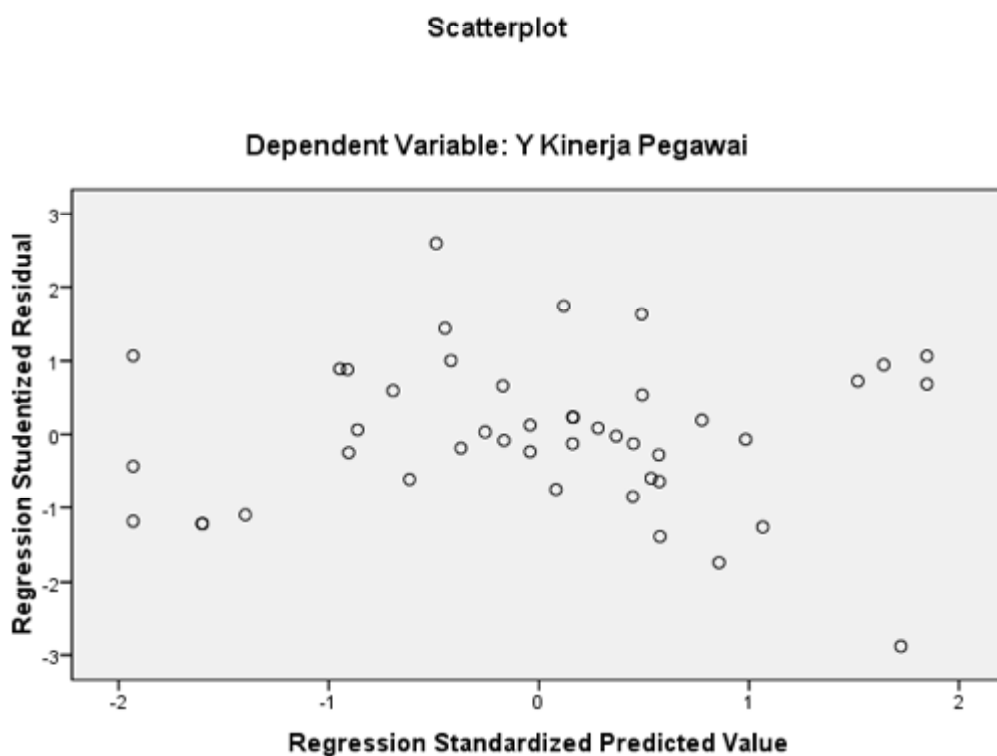
Kriteria pengujian:

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

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

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 4.2
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.

1. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.640	3.259		4.492	.000		
	X1 Beban Kerja	.426	.093	.530	4.567	.000	.688	1.453
	X2 Pengawasan	.281	.093	.349	3.004	.004	.688	1.453

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 14,640 + 0,426 X_1 + 0,281 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Beban kerja

X₂ = Pengawasan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel beban kerja dan pengawasan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,426 yang berarti bahwa semakin baik beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- c. Koefisien pengawasan memberikan nilai sebesar 0,281 yang berarti bahwa semakin baik pengawasan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. 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 Beban kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.10
Uji t Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.640	3.259		4.492	.000		
	X1 Beban Kerja	.426	.093	.530	4.567	.000	.688	1.453
	X2 Pengawasan	.281	.093	.349	3.004	.004	.688	1.453

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 4,567$$

$$t_{tabel} = 1,681$$

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

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (4,567) > t_{tabel} (1,681)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,567 lebih besar dari 1,681 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 beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2). Pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.640	3.259		4.492	.000		
	X1 Beban Kerja	.426	.093	.530	4.567	.000	.688	1.453

X2 Pengawasan	.281	.093	.349	3.004	.004	.688	1.453
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,004$$

$$t_{tabel} = 1,681$$

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} (3,004) > t_{tabel} (1,681), dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Nilai 3,004 lebih besar dari 1,681 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	521.649	2	260.824	32.842	.000 ^a

Residual	333.551	42	7.942	
Total	855.200	44		

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 32,842$$

$$F_{tabel} = 3,220$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 32,842 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,220 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $32,842 \geq 3,220$, Nilai 32,842 lebih besar dari 3,220 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

3. 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 4.13
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.591	2.81810	2.140

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,610. Hal ini berarti 61,0% variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X_1) dan pengawasan (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

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

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja pegawai

Menurut (Robbins & Judge, 2017) beban Kerja adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Beban Kerja berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} (4,567) > t_{tabel} (1,681), dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai 4,567 lebih besar dari 1,681 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 beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja pegawai secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek beban kerja sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai

Menurut (M. Hasibuan, 2018) 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.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (3,004) > t_{tabel} (1,681)$, dengan taraf

signifikan $0,004 < 0,05$. Nilai 3,004 lebih besar dari 1,681 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 pegawai.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin (2015) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengawasan terhadap kinerja pegawai secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pengawasan sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Beban kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai

Menurut (Wibowo, 2017) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dalam suatu organisasi yang dilakukan oleh Sumber Daya

manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya beban kerja dan pengawasan, untuk meningkatkan kinerja maka harus diperhatikan beban kerja. Beban kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 32,842 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,220 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $32,842 \geq 3,220$, Nilai 32,842 lebih besar dari 3,220 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja pegawai (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (beban kerja dan pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika beban kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja pegawai (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh beban kerja dan pengawasan ternyata sig. beban kerja adalah 0,000 dan sig. pengawasan adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor pengawasan lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek beban kerja dan pengawasan sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,610. Hal ini berarti 61% variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X_1) dan pengawasan (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
2. Ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.

5.2. Saran

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

1. Kantor Camat Medan Perjuangan perlu memperhatikan pengawasan sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. Kantor Camat Medan Perjuangan sebaiknya mengelola beban kerja karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif.
3. Kantor Camat Medan Perjuangan sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden yang hanya 45 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini masih terfokus pada variabel-variabel yang berhubungan dengan beban kerja dan pengawasan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah, A. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, 16(2), 153–162.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 29–41.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hariato, A. S. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan

- Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(10).
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja, 1–8.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Koesomowidjojo, S. (2018). *Analisis Beban Kerja*. Bandung: Yrama Widya.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Mangkunegara, A. A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Manullang. (2016). *Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marpaung, R., & Agustin, tri dinda. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, (8), 141–164.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nielwaty, E. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 1(1), 1–10.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Radiman, R. S. M. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rompas, G. dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sadiatmi, R., & Kurniawati, Z. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug, Tangerang. *Jurnal Aviassi Langit Biru*, 8(17), 14–27.
- Sarwoto. (2014). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sholihin, Mahfud, Ratmono Dwi, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan Wrap PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah. *Prosiding The 5th Seminar Nasional dan Call for Paper-2019*, 95–108.

Usman, H. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.

Yuyun, T. A. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.

ANGKET

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan

Di Tempat

Dengan hormat,

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas kuliah, bersama ini saya mohon bantuan bapak/ibu/sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan melalui angket.

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

Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan”**.

Medan, Juni 2021

Hormat Saya

Mery Wandira Putri Hasibuan

IDENTITAS RESPONDEN

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

Keterangan :

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

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

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

Angket Kinerja Pegawai (Y)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan					
2	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan					
3	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas					
4	Saya mampu untuk memahami pekerjaan yang diberikan					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan					
6	Saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja					
8	Saya selalu menaati peraturan kerja yang ada di kantor dalam bekerja					
9	Saya memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan					
10	Saya bisa diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Angket Beban Kerja (X₁)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap pegawai selalu bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan					
2	Setiap pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
3	Setiap pegawai diberikan tekanan pekerjaan yang berlebihan					
4	Setiap pegawai memiliki peran dalam pekerjaannya					
5	Setiap pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas yang lebih dalam waktu yang singkat					
6	Setiap pegawai tidak paham dengan pekerjaan yang diberikan jika terlalu berlebihan					
7	Setiap pegawai harus bersikap baik dengan sesama pegawai					
8	Setiap pegawai harus dilengkapi kebutuhan untuk pekerjaannya					
9	Setiap pegawai dalam pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik					
10	Setiap pegawai harus bisa menaati peraturan dalam perusahaan					

Angket Pengawasan (X₂)

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

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.591	2.81810	2.140

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.649	2	260.824	32.842	.000 ^a
	Residual	333.551	42	7.942		
	Total	855.200	44			

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.640	3.259		4.492	.000		
	X1 Beban Kerja	.426	.093	.530	4.567	.000	.688	1.453
	X2 Pengawasan	.281	.093	.349	3.004	.004	.688	1.453

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

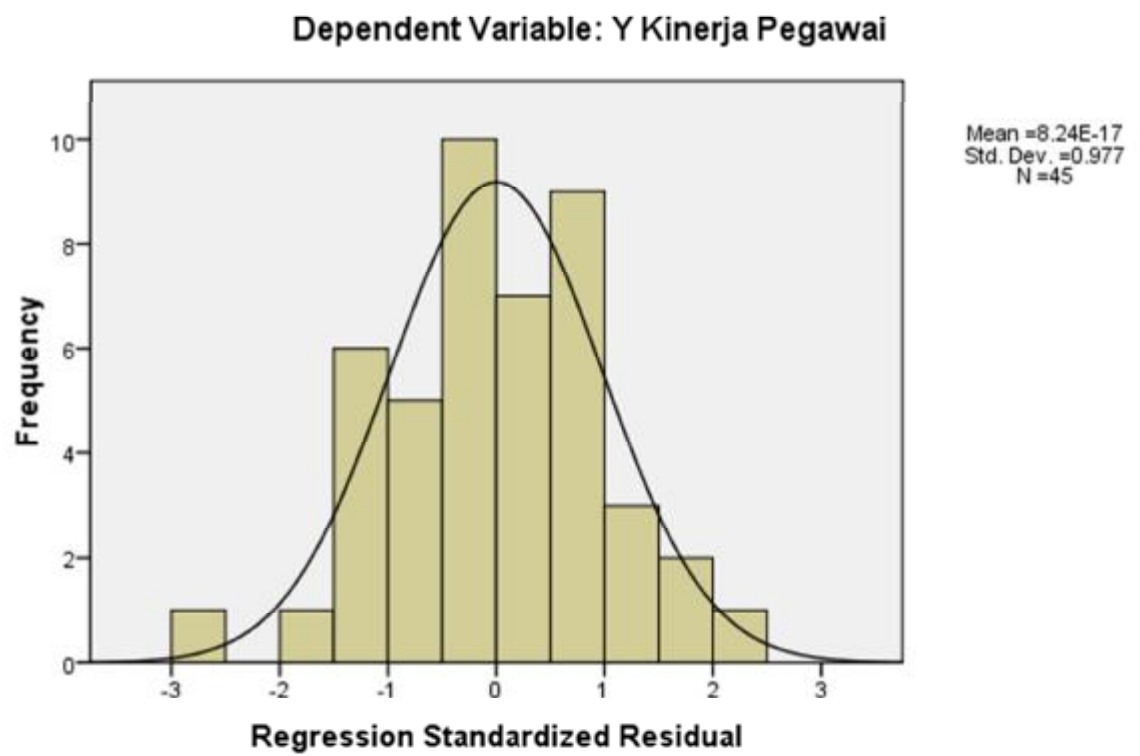
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

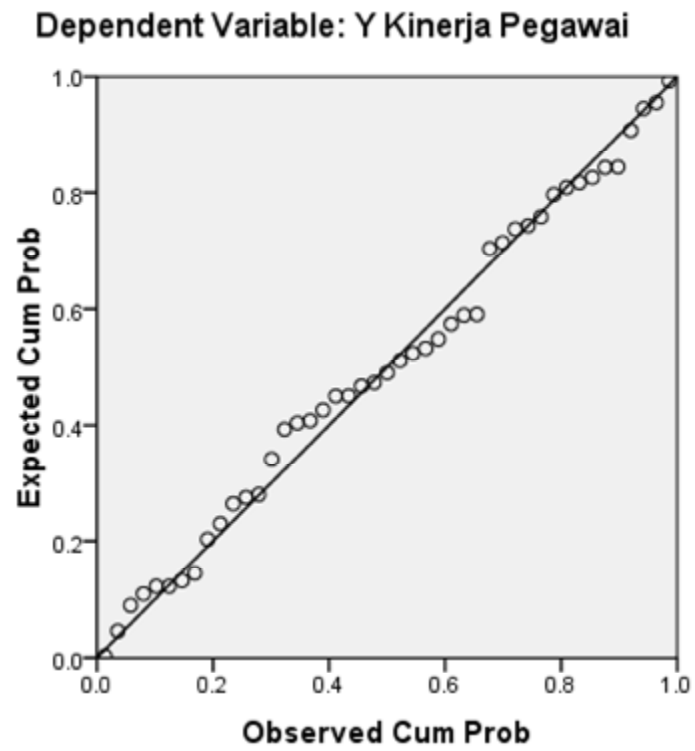
		X1 Beban Kerja	X2 Pengawasan	Y Kinerja Pegawai
N		45	45	45
Normal Parameters ^a	Mean	39.5333	33.2222	40.8000
	Std. Deviation	5.49214	5.48091	4.40867
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.132	.148
	Positive	.083	.111	.148
	Negative	-.101	-.132	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.679	.888	.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.746	.409	.276
a. Test distribution is Normal.				

Charts

Histogram

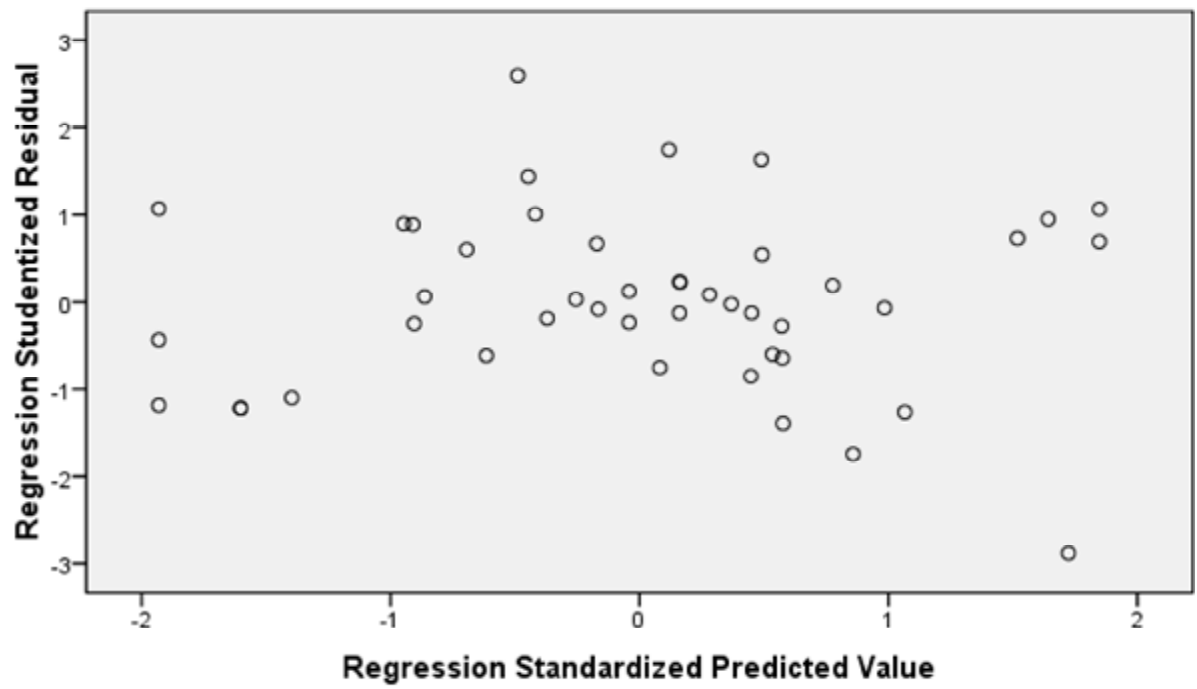


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai



Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819

22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520

46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437

70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398

94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599

21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313

45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235

69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199

93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191