

**PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV
BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
KEC. MEDAN BARAT DAN KEC. MEDAN TIMUR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.Ap)
Program Studi Ilmu Administrasi Publik*

OLEH :

FITRI RAMADANI LUBIS
NPM : 1603100038



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



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

Nama : FITRI RAMADANI LUBIS
NPM : 1603100038
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KEC. MEDAN BARAT DAN KEC. MEDAN TIMUR

Medan, 11 Maret 2020

PEMBIMBING

Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI

NALIL KHAIIRIAH, S.IP., M.Pd

UMSU
Unggul Terpercaya

DEKAN



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : FITRI RAMADANI LUBIS
NPM : 1603100038
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Rabu, 11 Maret 2020
Waktu : 07.30 WIB s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. R. KUSNADI, M.AP (.....)
PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP (.....)
PENGUJI III : Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP



Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.IKom

PERNYATAAN

Bismilahirrohmanirrohim

Dengan ini saya, FITRI RAHMADANI LUBIS, NPM 1603100038, menyatakan dengan ini sungguh-sungguh :

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

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima saksi :

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

Medan, Maret 2020



Yang menyatakan

FITRI RAHMADANI LUBIS

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KEC. MEDAN BARAT DAN KEC. MEDAN TIMUR

FITRI RAMADANI LUBIS

1603100038

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Dalam pengawasan atasan harus berperan aktif dalam mengawasi perilaku, moral, etika gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi arahan, jika terlihat bawahannya ada yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur.

Untuk mengetahui dan mengukur pelaksanaan pengawasan atasan langsung yang sudah dilakukan pada kantor tersebut, dan juga untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kinerja pegawai yang terlaksana di lingkungan kerja, serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu melalui penyebaran angket pertanyaan (questioner) dengan menggunakan analisis korelasional product moment.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur, Ho ditolak, hal ini berarti ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh pengawasan atasan langsung tergolong dalam kategori tinggi, peningkatan kinerja pegawai tergolong dalam kategori rendah, dan pengawasan atasan langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur.

Kata Kunci : Pengawasan Atasan Langsung, Peningkatan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



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

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **:Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur.**

Berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian skripsi ini. Berkat bantuan semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terimakasih kepada pihak yang telah membantu, Antara lain :

1. Allah SWT atas berkah, rahmat serta hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Bapak Zulkifli Lubis dan Ibunda Sutini yang tak pernah berhenti untuk selalu memberikan doa dan semangat dalam mengerjakan hingga menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr.Agussani,MAP selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Arifin Saleh,S.Sos, M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Drs.Zulfahmi,M.Ikom, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Abrar Adhani S.Sos,M.Ikom selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Nalil Khairiah S.IP,M.Pd selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ananda Mahardika S.Sos, M.SP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Drs.H.Bangun Napitupulu,M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu.

11. Seluruh staff Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Kepada seluruh pegawai kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur yang sudah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teruntuk abang saya M.Kurniawan Lubis,SM dan adik saya Suci Nabilla Lubis yang sangat saya sayangi yang selalu memberikan masukan dan selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada yang teristimewa sahabat-sahabatku Taufiq Arianto Keliat, Darathul Laila, Dhea Gusmitha Rianti, Khumala Muflihana Siregar . Yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi belajar lembur setiap malam demi mengejar gelar S.Ap, yang selama hampir 4 tahun selalu memberikan yang terbaik untuk penulis. Semoga persahabatan kita sampai ke surga.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa/I dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufiq dan hidayahnya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin ya Rabbal'Alamin.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2020

Penulis

FITRI RAMADANI LUBIS

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
KATA PENGANTAR.....	II
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR.....	X
DAFTAR LAMPIRAN	XI
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	3
1.3.Tujuan Penelitian	3
1.4.Manfaat Penelitian	4
1.5.Sistematika Penulisan.....	5
BAB II URAIAN TEORITIS	7
2.1. Pengawasan	7
2.1.1. Pengertian Pengawasan.....	7
2.1.2. Tujuan Pengawasan.....	8
2.1.3. Fungsi Pengawasan	10
2.2. Pengawasan Atasan Langsung	11
2.2.1. Pengertian Pengawasan Atasan Langsung.....	11
2.2.2. Ruang Lingkup Pelaksanaan Pengawasan Atasan Langsung	11
2.2.3. Karakteristik Pengawasan Atasan Langsung	13
2.3. Kinerja Pegawai	14
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	14
2.3.2. Meningkatkan Kinerja Pegawai	16
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	18
2.4. Anggapan Dasar dan Hipotesis	20
2.4.1. Anggapan Dasar	20

2.4.2. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis Penelitian.....	21
3.2. Definisi Operasional.....	21
3.3. Populasi dan Sampel	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5. Teknik Analisis Data.....	25
3.6. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.7. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Hasil Penelitian	38
4.2. Hasil	42
4.2.1. Analisis Data Untuk Variabel (X) Pengawasan Atasan Langsung	42
4.2.2. Analisis Data Untuk Variabel (Y) Peningkatan Kinerja Pegawai	52
4.3. Tabel Frekuensi Variabel	62
4.4. Uji Kolerasi Product Moment	68
4.5. Uji Signifikan	73
4.6. Uji Determinasi	74
4.7. Uji Regresi Linier.....	75
BAB V PENUTUP	79
5.1. Simpulan	79
5.2. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Distribusi Penetapan Responden	24
Tabel 4.1	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur	39
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Melakukan Pengawasan Secara Teratur	42
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Sesuai Pengukuran/Penilaian Terhadap Standart Pekerjaan.....	43
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Sesuai Dengan Tugas Yang Telah Direncanakan.....	43
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Melakukan Pemantauan Secara Langsung Apabila Terjadi Penyimpangan	44
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Memberikan Solusi Ketika Terjadi Penyimpangan Kepada Pegawai	45
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Dapat Melihat Segala Macam Penyimpangan Yang Terjadi.....	46
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Mengoreksi Kesalahan Dalam Bekerja.....	47
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Ikut Berorientasi Dalam Perbaikan Kesalahan Pegawai.....	47
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Langsung Ikut Serta Menyelenggarakan Pembinaan Secara Rutin Kepada Bawahannya	48
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan Pengawasan Atasan Langsung Secara Disiplin	49
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan Tindak Lanjut Dari Hasil Kerja Pegawai Yang Tidak Maksimal	50
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Akan Membuat Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Rencana	51

Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Dalam Melaksanakan Hasil Kerja Sudah Sesuai Dengan Harapan Instansi/Kantor Tanpa Perintah Dan Pengawasan Dari Atasan	52
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Kerja Yang Diperoleh	53
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Diperoleh Memberikan Pengaruh Pada Kemajuan Instansi/Kantor	53
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Produktif Dalam Menganalisa Masalah Yang Terjadi Didalam Kantor Ataupun Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Produktif Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan Sesuai Dengan Ketetapan Kantor	55
Tabel 4.22	Distribusi Jawaban Responden Hasil Kerja Pegawai Sudah Produktif Dan Efisien	56
Tabel 4.23	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Mengetahui Dan Mengerti Akan Peraturan Kedisiplinan Kerja Yang Diterapkan Pada Kantor	57
Tabel 4.24	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Melakukan Kedisiplinan Pada Instansi/Kantor	58
Tabel 4.25	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Menerapkan Disiplin Yang Baik pada instansi/kantor	58
Tabel 4.26	Distribusi Jawaban Responden Sudah Mempunyai Cukup Keterampilan Dalam Mengerjakan Suatu Pekerjaan Kantor	59
Tabel 4.27	Distribusi Jawaban Responden Dalam Kinerja Pegawai Di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat Dan Kec. Medan Timur Dari Hari Kehari Semakin Meningkatkan	60
Tabel 4.28	Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Di Diklat Dalam Keterampilan Kerja Yang Baik Dengan Semua Pegawai Lainnya Dan Juga Atasan	61
Tabel 4.29	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung	62
Tabel 4.30	Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung	64
Tabel 4.31	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat (Y) Peningkatan Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.32	Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Peningkatan Kinerja Pegawai	68

Tabel 4.33	Distribusi Perhitungan Koefisien Kolerasi Antara Pengawasan Atasan Langsung (X) dengan Peningkatan Kinerja Pegawai (Y).....	69
Tabel 4.34	Interprestasi Koefisien Kolerasi Product Moment	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur	37
Gambar 4.1	Grafik Garis Regresi Linear Sederhana.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Riwayat hidup

Lampiran II : SK-1 Permohonan Judul Skripsi

Lampiran III : S-3 Permohonan Seminar Proposal Surat Permohonan

Lampiran IV : S-4 Undangan Seminar Proposal

Lampiran V : Surat Permohonan Ganti Judul Skripsi

Lampiran VI : S-2 Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing

Lampiran VII : S-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi

Lampiran VIII: Surat Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa

Lampiran IX : Surat Keterangan Balasan Riset Penelitian Mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur merupakan perangkat daerah dan sebagai instansi pemerintah, dituntut untuk dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Di dalam menjalankan tugas dan fungsinya membutuhkan pegawai yang mempunyai keterampilan, disiplin, dan mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai perlu mendapat perhatian yang serius agar menjadi pegawai yang berkualitas. Hal tersebut yang mendorong atasan untuk dapat melakukan pengawasan terhadap bawahan agar kinerja para pegawai menjadi terkontrol dan terarah dengan baik sesuai dengan keinginan pimpinan.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Dalam pengawasan atasan harus berperan aktif dalam mengawasi perilaku, moral, etika, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi arahan, jika terlihat bawahannya ada yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan adalah suatu usaha untuk mengetahui kegiatan yang dilakukan oleh pegawai apakah kegiatan tersebut telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana, dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi

manajemen yang mempunyai tanggung jawab pada setiap pemimpin tingkat manapun.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan oleh pimpinan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah untuk mengukur dan menilai tingkat kinerja para pegawainya, kinerja pegawai lebih ditekankan kepada ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pengawasan atasan langsung di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur dilakukan secara terstruktur, untuk itu atasan memberi delegasi kepada sekretaris untuk melakukan pengawasan dan sekretaris memantau atau mengawasi para pegawainya serta melihat perkembangan pekerjaan para pegawai. Jika disebabkan pimpinan yang lebih banyak melaksanakan tugas luar.

Adanya pelaksanaan pengawasan atasan langsung diharapkan mampu membawa perubahan yang baik bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dimana kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur akan menjadi lebih baik lagi, karena pengawasan yang dilakukan sekarang ini kurang begitu diterapkan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan belum terlalu maksimal.

Dengan melakukan pengawasan, maka pimpinan di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur akan mengetahui seberapa besar kinerja pada pegawai tentunya dapat berjalan berdasarkan pada laporan-laporan yang diterima oleh pimpinan, selain itu untuk mengetahui kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah. Pengawasan diharapkan untuk dapat menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga dengan pengawasan pegawai menjadi termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terhindar dari penyimpangan dan penyelewengan yang tidak diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: ”Bagaimana Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengukur bagaimana pengawasan atasan langsung di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur?
2. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur?
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan diatas, adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam hal mengetahui khususnya tentang pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan tentang pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur.

c. Bagi perkembangan Ilmu Administrasi Publik

Sebagai bahan referensi atau pedoman dalam penelitian berikutnya serta sebagai bahan bacaan bagi pihak-pihak lainnya yang membutuhkan referensi dengan topik bahasan yang ada didalam penelitian ini khususnya di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.5. Sistematika Penulisan

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

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II :Uraian Teoritis

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi penelitian, teori-teori yang diuraikan Antara lain: pengertian pengawasan, tujuan pengawasan, fungsi pengawasan, pengertian pengawasan atasan langsung, ruang lingkup pelaksanaan pengawasan atasan langsung,karakteristik pengawasan atasan langsung, pengertian kinerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB III :Metode Penelitian

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

BAB IV :Hasil Penelitian dan Pembahasan

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

BAB V :Kesimpulan dan Saran

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

BAB II

URAIAN TEORITIS

Teori merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.

2.1. Pengawasan

2.1.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Bohari (1992:4) pengawasan yaitu suatu upaya agar apa yang telah direncanakan sebelumnya diwujudkan dalam waktu yang telah ditentukan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan tadi, sehingga berdasarkan pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya, demi tercapainya wujud semula.

Menurut Siagian (dalam Angger, 2016:13) memberi definisi bahwa pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Suyamto (dalam Angger, 2016:14) mendefinisikan pengawasan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang

sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas dan kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Adapun Mockler (dalam Aedi, 1972:4) yang menyatakan bahwa pengawasan sebagai usaha sistematis menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart, menentukan dan mengukur deviasi-deviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Fungsi kegiatan perencanaan mendahului pengawasan dalam hal mana perencanaan mempengaruhi kegiatan pengawasan sedangkan pengawasan yang efektif memberi umpan balik (*feed-back*) untuk perencanaan yang akan datang.

2.1.2. Tujuan Pengawasan

Tujuan dari pengawasan yaitu untuk memberi jaminan ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Bohari (1992:4-5) tujuan pengawasan antara lain adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi, dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan atau penanggung jawab fungsi atau kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan korektif yang perlu. Tujuan utama pengawasan ialah untuk memahami apa yang salah demi perbaikan dimasa datang, dan mengarahkan

seluruh kegiatan-kegiatan dalam rangka pelaksanaan daripada suatu rencana sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang maksimal.

Adapun Rozali (2005:180) pengawasan bertujuan agar pelaksanaan berbagai urusan pemerintahan di daerah dapat berjalan sesuai dengan standard an kebijakan pemerintah pusat, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah pusat melakukan pengawasan terhadap:

1. Pelaksanaan urusan pemerintah di daerah;
2. Peraturan daerah (perda) dan peraturan kepala daerah, dalam hal ini meliputi perda provinsi dan peraturan gubernur, perda kabupaten/kota dan peraturan bupati/wali kota, serta peraturan desa dan peraturan kepala desa.

Menurut Arifin Abdu Rachman (dalam Angger, 2016:18) mengatakan bahwa pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah segala sesuatu yang berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan, untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan lainnya, sehingga bias dilakukan perbaikan untuk memperbaiki dan mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah, untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien, dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah segala sesuatu pekerjaan yang

sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan pada sesuatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3. Fungsi Pengawasan

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen disamping fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu fungsi staf dan perencanaan dan fungsi pelaksanaan. Pengawasan adalah merupakan proses dari serangkaian kegiatan untuk menjamin agar seluruh rencana dapat dilaksanakan dan pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan.

Sedangkan menurut Simbolon fungsi pengawasan adalah:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kegiatan yang tidak diinginkan.

Fungsi pengawasan diterapkan oleh seorang manajer dengan melakukan penilaian dan mengendalikan jalannya kegiatan organisasi. Fungsi pengawasan bertujuan untuk meluruskan kembali kesalahan dan penyimpangan yang terjadi agar sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi.

2.2. Pengawasan Atasan Langsung

2.2.1. Pengertian Pengawasan Atasan Langsung

Pengawasan langsung merupakan suatu usaha langsung yang dilakukan oleh pemimpin untuk dapat menjamin kelancaran mekanisme pekerjaan dan kegiatan yang ada dalam organisasi. Menurut Siagian (2008:115) yang dimaksud pengawasan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan atasan langsung merupakan suatu cara yang dilakukan agar para pegawai bekerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan, sehingga tujuan utama perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Pengawasan atasan langsung dimaksudkan untuk mengetahui langsung bahwa hasil pelaksanaan sedapat mungkin sesuai dengan rencana.

Selanjutnya menurut Situmorang (1998:71) mengatakan bahwa pengawasan atasan langsung yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimanapun juga agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien.

Kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

2.2.2. Ruang Lingkup Pelaksanaan Pengawasan Atasan Langsung

Adapun yang menjadi ruang lingkup pelaksanaan pengawasan atasan langsung menurut Nawawi (1991:52) sebagai berikut:

1. Pengawasan atasan langsung yang dilaksanakan berdasarkan kebijakan yang telah digariskan, meliputi semua kegiatan pemerintah dan pembangunan fisik dipusat maupun daerah yang mencakup:
 - a. Kegiatan umum pemerintah antara lain pemberian bimbingan dan pembinaan, pemberian perijinan, pelayanan dan kemudahan kepada masyarakat.
 - b. Pelaksanaan rencana dan program serta proyek-proyek pembangunan.
 - c. Penyelenggaraan pengurusan dan pengelolaan keuangan dari kekayaan Negara.
 - d. Kegiatan Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Lembaga Keuangan Serta Bank-Bank Milik Negara.
2. Pengawasan atasan langsung yang meliputi ruang lingkup tersebut dilakukan oleh setiap atasan secara struktural, fungsional, dan pimpinan proyek, baik yang mengangkat aspek teknis maupun administrasi sesuai dengan sasaran kerja dan waktu kewenangan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ruang lingkup yang diuraikan diatas, Dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup pengawasan atasan langsung merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung secara terus menerus terhadap bawahannya. Untuk menciptakan sinergi positif yang menghasilkan kemampuan dan kemauan yang tinggi sangat diharapkan dalam melaksanakan kegiatan organisasi serta menuntuk kinerja yang baik dari para pegawai.

2.2.3. Karakteristik Pengawasan Atasan Langsung

Agar menjadi efektif pengawasan harus memerlukan kriteria tertentu. Menurut Hani Handoko (2009:373) dalam buku mengemukakan karakteristik-karakteristik pengawasan langsung dapat diperinci sebagai berikut:

- a. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- b. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- c. Obyektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, system pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- e. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut.
- f. Realistik secara organisasional, system pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

- h. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, system pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- j. Diterima para anggota organisasi, system pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong prasarana otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Dari karakteristik yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung memerlukan karakteristik yang untuk memantau langsung kinerja bawahannya secara efektif sehingga apa yang diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai yang diinginkan.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab tertentu. Menurut Donni juni Priansa (2017:48) kinerja dalam Bahasa inggris *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau

merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Prawirosentono (dalam Syaifuddin, 2018:62) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Hersey, Blanchard (dalam Syaifuddin, 2018:63) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Wibowo (2007:4) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Adapun menurut Prawiro Suntoro (dalam Pabundu Tika, 2014:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Lijian Poltak Sinambela (dalam Syaifuddin, 2018:62) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Syaifuddin, 2018:65) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Engkoswara (dalam Lijian Poltak Sinambela, 2012:10) kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau yang harus dilaksanakan pegawai pada waktu yang telah ditentukan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

2.3.2. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Tyson dan Jackson (dalam Donni,2017:52) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan

cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Tyson dan Jackson menyebutkan empat tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu:

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintang keberhasilan.
2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lainnya.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Wijaya (2010:53) menyatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada umumnya terdiri atas meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi dan pada tingkat individu. Pada tingkat organisasi, kinerja yang kurang berkualitas merupakan akibat atau hasil dari kepemimpinan yang kurang berkualitas, manajemen yang kurang profesional, atau system kerja yang tidak baik. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkualitas dan mengatasi masalah yang ditemui dalam upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui seleksi tujuan mengatasi masalah yang paling urgen terlebih dahulu, mengoreksi biaya yang terlalu tinggi, spesifikasi kualitas yang rendah, dan target kerja yang tidak tercapai. meningkatkan kinerja pegawai sangat penting agar meningkatnya

produktivitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan tersebut.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (dalam Donni , 2017:50) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan individual, mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
- b. Usaha yang dicurahkan, usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Lingkungan organisasional, di lingkungan organisasional perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Adapun Sutermeister (dalam Donni Juni Priansa, 2017:51) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri atas motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Menurut Juwairah dalam Harsuko (2016:177) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja seorang pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan menduduki kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Keterampilan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor yang penting diperhatikan oleh setiap atasan dalam kantor. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari produktivitas pegawai didalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan potensi, kedisiplinan dan tanggung jawab

pegawai yang bekerja secara efektif dan efisien menggunakan fasilitas dan peralatan yang terpenuhi, serta lingkungan yang baik merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2.4. Anggapan Dasar dan Hipotesis

2.4.1. Anggapan Dasar

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

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

2.4.2. Hipotesis

Menurut Widiasworo (2019:66) hipotesis atau sering juga disebut dengan hipotesa merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk itu perlu dilakukan penelitian guna membuktikan kebenaran hipotesis tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap Peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur”.

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Arikonto (dalam Saepul Hamdi, 2014:3) Metode penelitian adalah cara berfikir, berbuat yang dipersiapkan dengan baik-baik untuk mengadakan penelitian, dan untuk mencapai suatu tujuan penelitian.

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Hilway (dalam Widiaworo, 2019:7) mengemukakan penelitian merupakan suatu metode studi melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah sehingga diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah tersebut.

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional merupakan penelitian yang melibatkan kegiatan pengumpulan data untuk menentukan adakah hubungan dan tingkat hubungan Antara dua variabel atau lebih.

3.2. Definisi Operasional

Pada penelitian ini, variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian pembahasannya harus dinyatakan dengan tegas sehingga dapat diukur, dinilai, baik kuantitas maupun kualitasnya. Selain itu definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran variabel.

Maka dengan demikian dalam menetapkan definisi operasional yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Variabel Bebas (*Independen Variabel*) (X), Pengawasan Atasan Langsung, yaitu pengawasan atasan langsung merupakan kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Adapun indikator dari variabel pengawasan atasan langsung adalah:

- a. Akurat, yaitu suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah di laksanakan, menilai dan mengoreksi bila perlu dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- b. Penyimpangan, yaitu untuk melakukan perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standart, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat perbedaan dan jika ada seberapa besar perbedaan itu, kemudian untuk melakukan perbedaan itu perlu dilakukan perbaikan atau tidak.
- c. Koreksi, yaitu pemeriksaan dan perbaikan dari suatu yang kurang baik atau dinilai salah sebelumnya.
- d. Tepat waktu, yaitu pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pada waktu yang telah ditentukan.

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) (Y), peningkatan kinerja pegawai yaitu apa yang dihasilkan oleh karyawan kepada suatu organisasinya. peningkatan kinerja pegawai adalah ukuran dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi tempatnya bekerja. Hasil dari kontribusi yang diberikan itulah yang dinamakan dengan kinerja.

Adapun indikator dari variabel peningkatan kinerja pegawai adalah:

- a. Tanggung jawab, yaitu menjalankan sesuatu pekerjaan atau tugas secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang berlaku.
- b. Produktivitas, yaitu pencapaian efektivitas dan efisiensi yang tinggi dalam pelaksanaan kerja setelah pelaksanaan pembinaan karyawan.
- c. Disiplin, yaitu penegakan disiplin merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien.
- d. Keterampilan kerja, yaitu keterampilan kerja yang diperoleh karyawan setelah dilaksanakan pembinaan pegawai.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Medan Timur yang berjumlah 60 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian populasi yang diteliti dan dianggap menggambarkan keadaan atau ciri-ciri yang diteliti. Untuk menentukan besar ukuran sampel peneliti diambil dari Arikunto (2003:120) yaitu apabila subjeknya

kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat diambil Antara 10-15% atau 20-15% atau lebih.

Mengingat penelitian ini di lakukan pada UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Medan Timur maka sampel penelitian ditetapkan secara langsung dengan teknik sensus sebanyak pegawai yang ada pada UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Medan Timur sebanyak 60 orang.

3.3.3. Penetapan Responden

Tabel 3.1

Distribusi Penetapan Responden

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Responden	Orang
1	Golongan IV	8	4,8%	8
2	Golongan III	10	16,6%	10
3	Golongan II	11	18,3%	11
4	Golongan I	31	51,6%	31
Jumlah		60	100%	60

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan, atau faktafakta yang diperlukan penulis dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.4.1. Data Primer

Pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi peneliti untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan questioner (angket). Questioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana respondent memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dan mempunyai bobot nilai angket yang sudah di tentukan. Melalui penyebaran kuesioner (angket) yang berisikan beberapa pertanyaan kepada responden, maka ditentukan nilai dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban “A” diberi nilai 3
- b. Untuk jawaban “B” diberi nilai 2
- c. Untuk jawaban “C” diberi nilai 1

3.4.2. Data Skunder

Kegiatan penelitian yang menelaah buku-buku maupun informasiinformasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi pustaka, yang membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian di atas. Adapun pengumpulan data yang digunakan adalah Angket dan Observasi.

3.5. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklarifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat

memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi.

Dimana tujuan dari penelitian korelasi adalah untuk mencari hubungan seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Adapun metode yang digunakan adalah:

3.5.1. Korelasi Product Moment

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

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

Keterangan : r_{xy} : Koefisiensi Korelasi

x : Variabel Bebas

y : Variabel Terikat

n : Jumlah Responden

3.5.2. Uji Signifikan

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

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

Keterangan : r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

t : test signifikan

3.5.3. Uji Determinasi

Menurut Sugiyono (2011:215) untuk mengukur seberapa besar hubungan Antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan: D : Determinasi

r_{xy} : Koefisien korelasi

3.5.4. Regresi Linier

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

$$Y = A + bx,$$

Keterangan: Y : nilai yang diprediksikan

A : konstanta atau bila harga x = 0

b : koefisien regresi

X : nilai variabel independen

3.6. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi penelitian di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, tempatnya di Jl masjid No.6A Medan, Kecamatan Medan Barat, Kode pos 20117, Kota Medan, Sumatera Utara. Dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai dengan Maret 2020.

3.7. DESKRIPSI RINGKAS OBJEK PENELITIAN

3.7.1. Gambaran Umum UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan barat dan Kec. Medan Timur

Pada mulanya Dinas Pendapatan Daerah kota Medan hanya satu unit kerja, mengingat pada saat itu potensi pajak daerah kota Medan begitu banyak tetapi tenaga kerja tidak mencukupi, Maka terbentuklah UPT (Unit Pelaksana Teknis). Unit Pelaksana Teknis Wilayah IV terbentuk pada tahun 2010 adalah perpanjangan tangan dari Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan yang sebelumnya bernama Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan. Adapun UPT wilayah IV menaungi tiga kecamatan Medan barat. UPT wilayah IV menaungi tiga kecamatan yaitu kecamatan Medan barat yang terdiri dari enam kelurahan dan kecamatan Medan Timur yang terdiri dari sebelah kelurahan dan kecamatan Medan Deli yang terdiri dari enam kelurahan.

3.7.2. Visi, Misi dan Tujuan UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur

a. Visi

Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan *Good Governance*, mendorong UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur untuk mempersiapkan diri agar tetap eksis dan mengupayakan perubahan kearah perbaikan jangka panjang.

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan, kemana dan bagaimana suatu organisasi harus dibawa berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif dan produktif. Visi adalah preferensi dan pendekatan pemerintah kota Medan dalam hal menyelenggarakan pemerintahan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Visi UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur: “ **Menjadi Kota Masa Depan yang Multikultural, Berdaya Saing, Humoris, Sejahtera dan Religius**”.

Kata kunci dari VISI diatas, adalah sebagai berikut:

1. Kota Masa Depan, kota masa depan yang dimaksudkan adalah bayangan dan gambaran masyarakat kota tentang kota Medan, baik secara fisik, tata ruang, ekonomi maupun sosial budaya, yang diharapkan dapat diwujudkan untuk kedepan.
2. Kota Multikultural, adalah kota yang menjadikan keragaman suku, struktur budaya, agama, adat istiadat, kesenian, dan lainnya sebagai

asset kota untuk membangun kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.

3. Kota Budayasaing, dimaksudkan adalah sebagai kota yang memiliki kemampuan serta kapasitas untuk berkompetisi secara sehat dengan kota-kota regional/internasional, memiliki produktivitas yang tinggi, memiliki akses pasar produk yang luas, sekaligus mengambil manfaat yang sebesar-besarnya.
4. Kota Humoris, dimaksudkan adalah sebagai kota dimana masyarakatnya dapat hidup dengan aman, nyaman, produktif dan berkelanjutan.
5. Kota Sejahtera, dimaksudkan sebagai kota yang mewujudkan kemajuan, kemakmuran, keadilan, ekonomi dan keadilan sosial untuk masyarakat.
6. Kota Religius, dimaksudkan adalah sebagai kota yang masyarakatnya taat menjalankan ibadahnya masing-masing sesuai dengan agama yang dianut.

b. Misi

Dalam mewujudkan Visi UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur diperlukan perumusan bagaimana usaha organisasi mencapainya. Misi merupakan suatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan visi yang ditetapkan.

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

Misi UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur adalah:

1. Menumbuhkembangkan stabilitas, kemitraan, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan Kota.
2. Menumbuhkembangkan harmonisasi, kerukunan, solidaritas, persatuan dan kesatuan serta keutuhan sosial, berdasarkan kebudayaan daerah dan identitas local multicultural.
3. Meningkatkan efesiensi melalui deregulasi dan debirokratisasi sekaligus penciptaan iklim investasi yang semakin kondusif termasuk pengembangan kreatifitas dan inovasi daerah guna meningkatkan kemampuan koperatif serta komparatif daerah.
4. Menyelenggarakan tata ruang kota yang konsisten serta didukung oleh ketersediaan infrastruktur dan utilitas kota yang semakin modern dan berkelanjutan.
5. Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat melalui peningkatan tariff pendidikan dan kesehatan masyarakat secara merata dan berkeadilan.
6. Mengembangkan kepribadian masyarakat kota berdasarkan etika dan moralitas keberagamaan visi dan misi kepala daerah terpilih tersebut.

c. Tujuan dan sasaran

1. Tujuan

Berdasarkan uraian diatas, UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur menetapkan tujuan sebagai berikut:

- a) Mewujudkan system pelayanan umum yang terintegrasi, cepat, sederhana dan tepat waktu.
- b) Meningkatkan kemudahan, fasilitas dan insentif penanaman modal.
- c) Menciptakan hubungan industrial terutama Antara pekerja dan pengusaha yang semakin kokoh dan pancasilais.
- d) Mewujudkan lapangan kerja yang massif.
- e) Mengembangkan produk-produk unggulan daerah.
- f) Mendorong terciptanya kepastian hukum dalam penanaman modal.
- g) Meningkatkan kedudukan, fungsi dan peranan UKM dan koperasi dalam perekonomian kota.
- h) Meningkatkan produktivitas masyarakat pesisir melalui diversifikasi usaha-usaha ekonomi yang efektif.
- i) Mewujudkan Medan sebagai pusat perdagangan regional.
- j) Menciptakan Medan sebagai kota aktif berprestasi.
- k) Mewujudkan pemuda pelopor, produktif sekaligus sebagai agen pembaharuan.
- l) Mewujudkan Medan kota kreatif dan inovatif.

- m) Mewujudkan Medan kotamandiri dan berdaya saing titik 33ubli yang di support oleh UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur.

2. Sasaran

Untuk mencapai misi dan visi pembangunan kota selama liha tahun kedepan ditetapkan sasaran sebagai berikut:

- a) Meningkatkan koordinasi dan efektifitas kerjasama antar daerah terutama dibidang pemerintahan umum, pendidikan, sosial, budaya, kesehatan dan bidang ekonomi.
- b) Tersedianya peraturan daerah dan peraturan serta aturan pelaksana lainnya yang memenuhi azaz tersebut.
- c) Meningkatnya keterbukaan dan pertanggung jawaban 33ublic.
- d) Meningkatnya kualitas dan kuantitas media informasi yang dapat diakses oleh masyarakat.
- e) Meningkatnya pelayanan dan administrasi kependudukan.
- f) Meningkatnya pelayanan administrasi dan kualitas kepegawaian daerah.
- g) Meningkatnya sinkronisasi dan keselarasan kebijakan penyelenggaraan pemerintah daerah.
- h) Meningkatnya ketersediaan infrastruktur jalan kota.
- i) Meningkatnya ketersediaan infrastruktur dan utilitas perhubungan kota.
- j) Meningkatnya rumah tangga bersanitasi.
- k) Meningkatnya pelayanan dan armada kebakaran.
- l) Meningkatnya daya saing dan kinerja ekonomi wilayah.

- m) Meningkatnya iklim investasi dan kualitas pelayanan perizinan investasi.
- n) Meningkatnya kedudukan, fungsi dan peranan UKMK dalam perekonomian daerah.
- o) Meningkatnya kesempatan kerja dan lapangan kerja.
- p) Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan dan barang daerah.
- q) Meningkatnya penataan ruang dan kualitas lingkungan hidup.
- r) Meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum.
- s) Menurunkan tingkat kemiskinan dan penanggulangan penyandang masalah kesejahteraan sosial.
- t) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan masyarakat.
- u) Meningkatkan akses dan kualitas kesehatan masyarakat.
- v) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
- w) Meningkatkan kualitas dan melestarikan budaya daerah.
- x) Meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan kota.

3.7.3. Susunan Organisasi UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur

Susunan organisasi UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi

Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur terdiri dari:

1. Kepala UPT Wilayah IV
2. KASUBAG TU
3. Koordinasi PBB Kecamatan Medan Deli terdiri dari:
 - a) Tanjung Mulia
 - b) Tanjung Mulia Hilir

- c) Mabar
 - d) Mabar Hilir
 - e) Kota Bangun
 - f) Titipapan
4. Koordinator PBB Kecamatan Medan Barat terdiri dari:
- a) Silalas
 - b) Kesawan
 - c) Glugur kota
 - d) Pulo Brayan kota
 - e) Karang berombak
 - f) Sei agul
5. Koordinator PBB Kecamatan Medan Timur terdiri dari:
- a) Gang buntu
 - b) Sidodadi
 - c) Durian
 - d) Gaharu
 - e) Glugur darat I
 - f) Glugur darat II
 - g) Pulo Brayan darat I
 - h) Pulo Brayan darat II
 - i) Pulo Brayan bengkel
 - j) Pulo Brayan bengkel baru
 - k) perintis

3.7.4. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas Pokok

Kepala UPT wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah Daerah di bidang Perpajakan, melaksanakan urusan keuangan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Badan Pengelola Pajak dan Retribusi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Fungsi

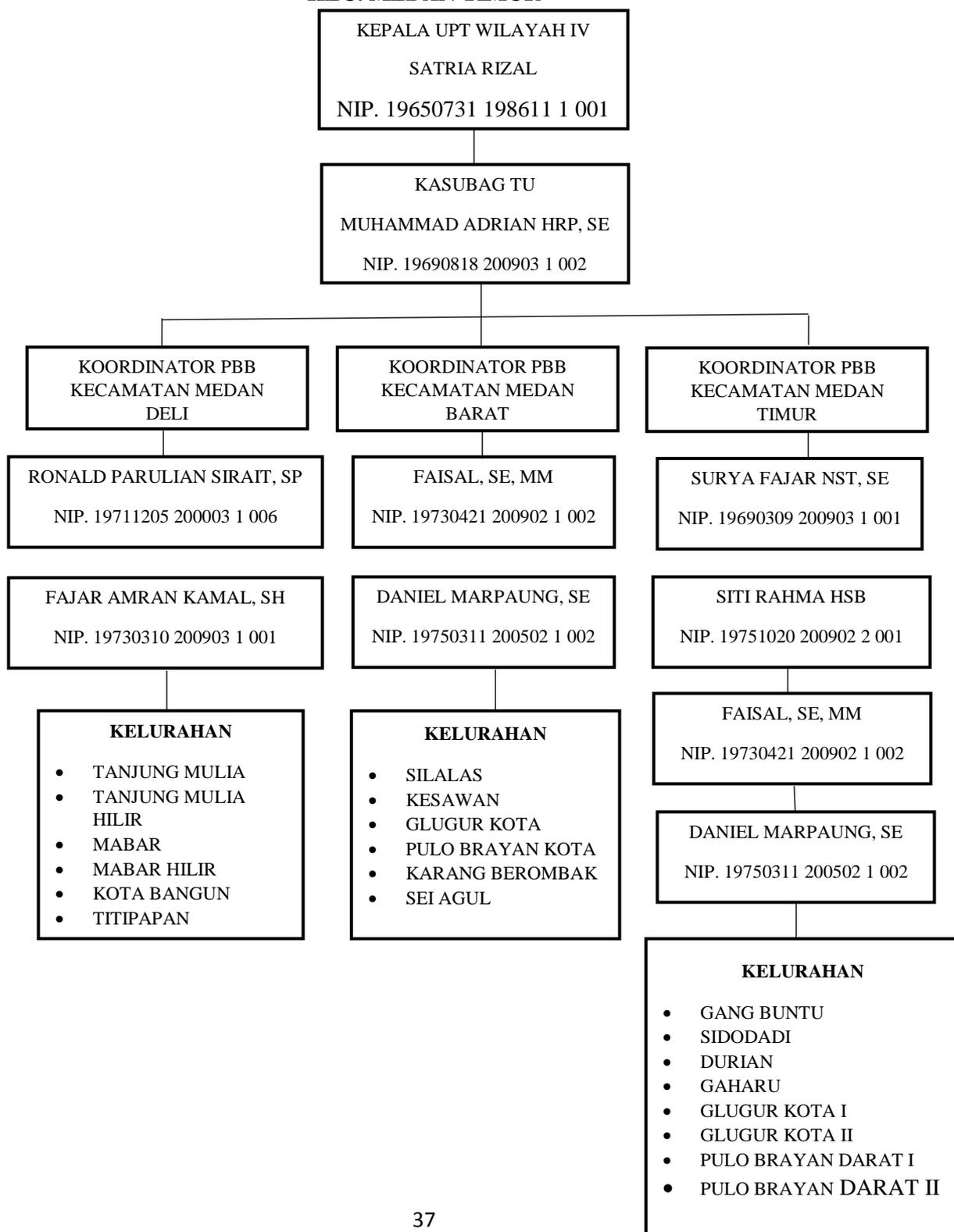
Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi UPT wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur mempunyai fungsi:

- 1) Merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah bidang perpajakan.
- 2) Menyelenggarakan program kegiatan pemungutan pajak hotel, restoran, hiburan, reklame, air tanah, parker dan pajak Bumi dan Bangunan (PBB).
- 3) Melaksanakan pengawasan dan penungguan objek pajak hotel, restoran, hiburan, reklame, air tanah, parkir, Retribusi dan Pajak Bumi Bangunan (PBB).
- 4) Melaksanakan penagihan pajak sesuai dengan kewenangan Kepala Unit Pelaksana Teknis Wilayah IV.

GAMBAR 3.1

**STRUKTUR ORGANISASI UNIT PELAKSANA TEKNIS WILAYAH IV BADAN
PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KEC. MEDAN BARAT DAN**

KEC. MEDAN TIMUR



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Setelah dilaksanakan penelitian dan pengumpulan data dilapangan melalui penyebaran questioner, maka dapat diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur. Data yang diperoleh selama penelitian dilapangan akan di kemukakan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden pegawai yang bekerja di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur. Data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang didapat dilapangan dan kuesioner.

Tabel 4.1

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Pada Kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-laki	32	53,3%
2	Perempuan	28	46,7%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 60 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (53,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (46,7%). Berdasarkan data diatas dapat diungkapkan bahwa pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan.

Tabel 4.2

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur Pegawai Pada Kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur

No	Umur	Jumlah	Presentasi
1	20 – 30	11	18,33%
2	31 – 40	28	46,67%
3	41 – 50	15	25%
4	51 – 60	6	10%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 60 responden yang diteliti, responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 11 orang (18,33%), yang berumur diantara 31-40 tahun sebanyak 28 orang (46,67%), yang berumur diantara 41-50 tahun sebanyak 15 orang (25%), dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 6 orang (10%). Berdasarkan table diatas terlihat bahwa usia pegawai yang berada pada

kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur lebih banyak yang berumur diantara 31-40 tahun.

Tabel 4.3

**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pegawai Pada Kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi
Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	SMA	11	18,33%
2	D3	13	21,66%
3	S1	29	48,33%
4	S2	7	11,67%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa dari 60 responden yang diteliti, responden yang tingkat pendidikannya SMA sebanyak 11 orang (18,33%), yang berpendidikan D3 sebanyak 13 orang (21,66%), yang berpendidikan S1 sebanyak 29 orang (48,33%), dan yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang (11,67%). Berdasarkan table diatas terlihat bahwa pegawai yang bekerja di kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur di domisili oleh S1.

Tabel 4.4

**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada
Kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.
Medan Barat dan Kec. Medan Timur**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentasi
1	0 – 5 Tahun	4	6,67%
2	6 – 10 Tahun	11	18,33%
3	11 – 15 Tahun	17	28,33%
4	16 – 20 Tahun	22	36,67%
5	Di atas 20 Tahun	6	10%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 60 responden yang diteliti, responden yang bekerja 0-5 tahun sebanyak 4 orang (6,67%), yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang (18,33%), yang bekerja 11-15 tahun sebanyak 17 orang (28,33%), yang bekerja 16-20 tahun sebanyak 22 orang (36,67%), dan yang bekerja diatas 20 tahun sebanyak 6 orang (10%). Berdasarkan tabel diatas bahwa pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur yang masa kerjanya 16-20 tahun.

4.2. Hasil

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

Tabel 4.5

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	57	95%
2	Kadang-Kadang	3	5%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur , pimpinan sudah melakukan pengawasan secara teratur frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 57 orang (95%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (5%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pimpinan sudah melakukan pengawasan secara teratur.

Tabel 4.6

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Sesuai
Pengukuran/Penilaian Terhadap Standart Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	58	96,7%
2	Kadang-Kadang	2	3,3%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 2

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur , pimpinan sudah melakukan sesuai dengan pengukuran/penilaian terhadap standart pekerjaan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 58 orang (96,7%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (3,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pimpinan sudah sesuai pengukuran/penilaian terhadap standart pekerjaan.

Tabel 4.7

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Sesuai
Dengan Tugas Yang Telah Direncanakan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	55	91,7%

Bersambung

Tabel 4.7 Sambungan

2	Kadang-Kadang	5	8,3%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 3

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur ,pengawasan atasan langsung kepada bawahannya frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 55 orang (91,7%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (8,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pengawasan atasan kepada bawahan sudah dilakukan pada kantor tersebut.

Tabel 4.8

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah
Melakukan Pemantauan Secara Langsung Apabila Terjadi
Penyimpangan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	49	81,7%
2	Kadang-Kadang	11	18,3%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 4

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur , pimpinan mengawasi pegawai melalui pemantauan secara langsung apabila terjadi penyimpangan cukup baik, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 49 orang (81,7%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (18,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pimpinan mengawasi pegawai melalui pemantauan secara langsung apabila terjadi penyimpangan pada kantor tersebut.

Tabel 4.9

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah
Memberikan Solusi Ketika Terjadi Penyimpangan Kepada Pegawai**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	52	86,7%
2	Kadang-Kadang	8	13,3%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 5

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur , pimpinan memberikan solusi ketika terjadi penyimpangan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 52 orang (86,7%), sedangkan responden

yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (13,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pimpinan memberikan solusi ketika terjadi penyimpangan kepada pegawai.

Tabel 4.10

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	45	75%
2	Kadang-Kadang	15	25%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 6

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, pimpinan dapat melihat segala macam penyimpangan yang terjadi cukup baik, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 45 orang (75%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (25%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pimpinan dapat melihat segala macam penyimpangan yang terjadi.

Tabel 4.11

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan
Langsung Mengoreksi Kesalahan Dalam Bekerja**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	42	70%
2	Kadang-Kadang	15	25%
3	Tidak	3	5%
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 7

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur ,bahwa pengawasan atasan langsung mengoreksi kesalahan dalam bekerja frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 42 orang (70%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (25%), dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang (5%). Tabel diatas menjelaskan bahwa pengawasan atasan langsung mengoreksi kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.12

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	53	88,3%
2	Kadang-Kadang	7	11,7%

Bersambung

Tabel 4.12sambungan

3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 8

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur , pimpinan ikut berorientasi langsung dalam perbaikan kesalahan pegawai frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 53 orang (88,3%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (11,7%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pengawasan atasan langsung ikut berorientasi dalam perbaikan kesalahan pegawai di instansi.

Tabel 4.13

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	50	83,3%
2	Kadang-Kadang	10	16,7%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 9

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur ,pimpinan atasan langsung ikut serta dalam menyelenggarakan pembinaan secara rutin kepada bawahannya frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 50 orang (83,3%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (16,7%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pimpinan sudah ikut serta dalam menyelenggarakan pembinaan secara rutin kepada bawahannya.

Tabel 4.14

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan
Pengawasan Atasan Langsung Secara Disiplin**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	49	81,7%
2	Kadang-Kadang	11	18,3%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 10

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur ,pimpinan melakukan pengawasan atasan langsung secara rutin frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 49 orang (81,7%), sedangkan responden

yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (18,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas menjelaskan bahwa pimpinan sudah melakukan pengawasan atasan langsung secara disiplin.

Tabel 4.15

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	53	88,3%
2	Kadang-Kadang	7	11,7%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 11

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur ,bahwa pimpinan melakukan tindak lanjut dari hasil kerja pegawai yang tidak maksimal frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 53 orang (88,3%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (11,7%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan ikut serta dalam melakukan tindak lanjut dari hasil kerja pegawai yang tidak maksimal.

Tabel 4.16

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	57	95%
2	Kadang-Kadang	3	5%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur ,pengawasan atasan langsung akan membuat pegawai melakukan pekerjaan sesuai rencana frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 57 orang (95%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (5%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengawasan atasan langsung akan membuat pegawai melakukan pekerjaan sesuai rencana.

4.2.2. Analisis Data Untuk Variabel Terikat (Y) Peningkatan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.17

**Distribusi Jawaban Responden Dalam Melaksanakan Hasil Kerja
Sudah Sesuai Dengan Harapan Instansi/Kantor Tanpa Perintah Dan
Pengawasan Dari Atasan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	43	71,7%
2	Kadang-Kadang	17	28,3%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, dalam hal pelaksanaan hasil kerja yang sudah sesuai dengan harapan instansi tanpa perintah dan pengawasan dari atasan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 43 orang (71,7%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang (28,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini dapat dilihat dalam melaksanakan hasil kerja sudah sesuai dengan harapan tanpa perintah dan pengawasan dari atasan.

Tabel 4.18

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	48	80%
2	Kadang-Kadang	9	15%
3	Tidak	3	5%
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 2

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, Para pegawai melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang diperoleh frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 48 orang (80%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (15%), dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang (5%). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang diperoleh.

Tabel 4.19

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Diperoleh
Memberikan Pengaruh Pada Kemajuan Instansi/Kantor**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	54	90%
2	Kadang-Kadang	6	10%

Bersambung

Tabel 4.19 Sambungan

3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 3

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, hasil kerja yang diperoleh memberikan pengaruh pada kemajuan instansi frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 54 orang (90%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (10%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil kerja yang diperoleh pegawai memberikan kemajuan yang besar pada kemajuan kantor tersebut.

Tabel 4.20

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	49	81,7%
2	Kadang-Kadang	11	18,3%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 4

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, Para pegawai sudah produktif dalam menganalisa masalah yang terjadi didalam kantor atau lingkungan kerja frekuensinya lebih besar besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 49 orang (81,7%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (18,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai sudah produktif dalam menganalisa masalah yang terjadi didalam kantor ataupun lingkungan kerja.

Tabel 4.21

Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Produktif Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan Sesuai Dengan Ketetapan Kantor

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	33	55%
2	Kadang-Kadang	27	45%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 5

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, Para pegawai sudah produktif dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan ketetapan kantor frekuensinya lebih

besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang (55%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 27 orang (45%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sudah produktif dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan kantor.

Tabel 4.22

Distribusi Jawaban Responden Hasil Kerja Pegawai Sudah Produktif Dan Efisien

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	44	73,3%
2	Kadang-Kadang	16	26,7%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 6

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, Para pegawai sudah produktif dan efisien, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 44 orang (73,3%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (26,7%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Tabel diatas dapat terlihat bahwa pegawai belum melaksanakan hasil kerjanya secara produktif dan efisien.

Tabel 4.23

**Distribusi Jawaban Responden Pegawai Mengetahui Dan Mengerti
Akan Peraturan Kedisiplinan Kerja Yang Diterapkan Pada Kantor**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	31	51,7%
2	Kadang-Kadang	29	48,3%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 7

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, Para pegawai sudah mengerti akan peraturan kedisiplinan pada instansi frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang (51,7%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 29 orang (48,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai sudah mengetahui dan mengerti akan peraturan kedisiplinan kerja yang diterapkan pada kantor tersebut.

Tabel 4.24
Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Melakukan
Kedisiplinan Pada Instansi/Kantor

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	45	75%
2	Kadang-Kadang	15	25%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 8

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, Para pegawai sudah melakukan kedisiplinan pada instansi frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 45 orang (75%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (25%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sudah melakukan kedisiplinan pada kantor tersebut.

Tabel 4.25
Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Menerapkan Disiplin
Yang Baik pada instansi/kantor

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	52	86,7%
2	Kadang-Kadang	8	13,3%

Bersambung

Tabel 4.25 Sambungan

3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 9

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur, Para pegawai sudah menerapkan disiplin yang baik pada instansi frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 52 orang (86,7%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (13,3%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa pimpinan sudah memberikan contoh disiplin yang baik kepada pegawainya.

Tabel 4.26

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

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	41	68,3%
2	Kadang-Kadang	19	31,7%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 10

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.

Medan Barat dan Kec. Medan Timur ,para pegawai sudah mempunyai keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan kantor, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 41 orang (68,3%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang (31,7%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai sudah mempunyai cukup keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan kantor.

Tabel 4.27

**Distribusi Jawaban Responden Dalam Kinerja Pegawai Di UPT
Wilayah IV Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kec.
Medan Barat Dan Kec. Medan Timur Dari Hari Kehari Semakin
Meningkat**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	57	95%
2	Kadang-Kadang	3	5%
3	Tidak	-	-
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 11

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur ,para pegawai dalam melaksanakan keterampilan kerja makin hari semakin meningkat , hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 57 orang (95%), sedangkan

responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (5%), dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai dalam melaksanakan keterampilan kerja semakin hari semakin meningkat.

Tabel 4.28

Distribusi Jawaban Responden Pegawai Sudah Di Diklat Dalam Keterampilan Kerja Yang Baik Dengan Semua Pegawai Lainnya Dan Juga Atasan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1	Ya	18	30%
2	Kadang-Kadang	21	35%
3	Tidak	21	35%
Total		60	100%

Sumber : Angket 2020 Pertanyaan No. 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 60 orang pegawai pada kantor UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur , Para pegawai belum di diklat dalam keterampilan kerja yang baik dengan semua pegawai lainnya dan juga atasan, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (30%), sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang (35%), dan yang menjawab tidak sebanyak 21 orang (35%).

4.3. Tabel Frekuensi Variabel

Analisis variabel bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung dilakukan berdasarkan data responden yang bersifat kuantitatif yaitu berupa angka yang diperoleh dari jawaban responden, adapun skor jawaban responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.29

Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas

(X) Pengawasan Atasan Langsung

No	Nilai Jawaban Menurut No Pertanyaan												Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	32
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34
8	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
10	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	30
11	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
12	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	32
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	33
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	34
16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	34
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
23	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	33
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	33

Bersambung

Tabel 4.29 sambungan

25	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	33
26	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	34
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	33
29	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	32
30	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
31	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	31
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
33	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	34
35	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	32
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
41	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	33
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	33
43	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	33
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
45	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34
47	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
48	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
50	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
53	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	32
57	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	34
58	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
60	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	31
Total												$\sum x = 2057$	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai jawaban terendah adalah 30. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 36 - 30$$

$$R = 6$$

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

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

$$I = \frac{6}{3}$$

$$I = 2$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori Tinggi, Sedang, dan Rendah.

Tabel 4.30

Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Atasa Langsung

NO	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentasi
1	Tinggi	36	16	26,67%

Bersambung

2	Sedang	33 – 35	36	60%
3	Rendah	30 -32	8	13,33%
Total			60	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang menyatakan pengawasan atasan langsung sebanyak 16 orang (26,67%), dan yang menyatakan sedang sebanyak 36 orang (60%), sedangkan yang menyatakan rendah sebanyak 8 orang (13,33%). Dengan demikian dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengawasan atasan langsung berada dalam kategori sedang. Artinya, 60% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan pengawasan atasan langsung.

Tabel 4.31

Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat

(Y) Peningkatan Kinerja Pegawai

No	Nilai Jawaban Menurut No Pertanyaan												Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	31
2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	33
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	32
8	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	30
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	33
10	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	28
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
12	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	31

Bersambung

Tabel 4.31 Sambungan

13	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	32
14	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	32
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	33
16	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	32
17	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	30
18	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
20	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	33
21	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
22	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	31
23	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	30
24	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	28
25	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	31
26	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	33
27	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	32
28	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	32
29	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	31
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
31	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	28
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	33
33	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	31
34	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	31
35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	33
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
39	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	29
40	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	31
41	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	31
42	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	28
43	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	30
44	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	31
45	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
46	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	33
47	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
48	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34
49	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	30
50	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	32
51	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	31
52	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	29
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

Bersambung

Tabel 4.31 Sambungan

54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
55	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	33
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
57	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	31
58	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	30
59	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	33
60	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	28
Total													$\Sigma y = 1931$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 36 dan nilai jawaban terendah adalah 28. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jangkauan pengukuran (**R**)terlebih dahulu.

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

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

$$R = 36 - 28$$

$$R = 8$$

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

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

$$I = \frac{8}{3}$$

$$I = 2,67 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}$$

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

Tabel 4.32

Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel

Terikat (Y) Peningkatan Kinerja Pegawai

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentasi
1	Tinggi	36	5	8,33%
2	Sedang	31 – 35	27	45%
3	Rendah	28 – 31	28	46,67%
Total			60	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebanyak 5 orang (8,33%), dan yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 27 orang (45%), dan yang menyatakan rendah sebanyak 28 orang (46,67%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja pegawai berada dikategori rendah. Artinya 46,67% responden yang tidak memahami apa yang dimaksud dengan peningkatan kinerja pegawai.

4.4. Uji Kolerasi Product Moment

Uji Kolerasi Product Moment berguna untuk mengetahui kolerasi Antara Variabel bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung dengan Variabel terikat (Y) Peningkatan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.33

**Distribusi Perhitungan Koefisien Kolerasi Antara Pengawasan Atasan
Langsung (X) dengan Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)**

No	X	Y	X²	Y²	XY
1	36	31	1296	961	1116
2	36	29	1296	961	1044
3	35	36	1225	961	1260
4	36	36	1296	961	1296
5	36	33	1296	961	1188
6	32	35	1024	961	1120
7	34	32	1156	961	1088
8	34	30	1156	961	1020
9	35	33	1225	961	1155
10	31	28	961	961	868
11	34	35	1156	961	1190
12	32	31	1024	961	992
13	33	32	1089	961	1056
14	36	32	1296	961	1152
15	34	33	1156	961	1122
16	34	32	1156	961	1088
17	36	30	1296	961	1080
18	34	34	1156	961	1156
19	35	35	1225	961	1225
20	34	33	1156	961	1122
21	35	34	1225	961	1190
22	35	31	1225	961	1085
23	33	30	1089	961	990

Bersambungan

Tabel 4.33 Sambungan

24	33	28	1089	961	924
25	33	31	1089	961	1023
26	34	33	1156	961	1122
27	36	32	1296	961	1152
28	33	32	1089	961	1056
29	32	31	1024	961	992
30	34	35	1156	961	1190
31	31	28	961	961	868
32	35	33	1225	961	1155
33	34	31	1156	961	1054
34	34	31	1156	961	1054
35	32	35	1024	961	1120
36	36	33	1296	961	1188
37	36	36	1296	961	1296
38	35	36	1225	961	1260
39	36	29	1296	961	1044
40	36	31	1296	961	1116
41	33	31	1089	961	1023
42	33	28	1089	961	924
43	33	30	1089	961	990
44	35	31	1225	961	1085
45	35	34	1225	961	1190
46	34	33	1156	961	1122
47	35	35	1225	961	1225
48	34	34	1156	961	1156
49	36	30	1296	961	1080
50	34	32	1156	961	1088

Bersambungan

Tabel 4.33 Sambungan

51	36	31	1296	961	1116
52	36	29	1296	961	1044
53	35	36	1225	961	1260
54	36	36	1296	961	1296
55	36	33	1296	961	1188
56	32	36	1024	961	1152
57	34	31	1156	961	1054
58	34	30	1156	961	1020
59	35	33	1225	961	1155
60	31	28	961	961	868
	$\sum x = 2056$	$\sum y = 1931$	$\sum x^2 = 70586$	$\sum y^2 = 62479$	$\sum xy = 66225$

Sumber : Hasil Angket 2020

Berdasarkan tabel 4.33 diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

$$N = 60$$

$$\sum x = 2056$$

$$\sum y = 1931$$

$$\sum x^2 = 70586$$

$$\sum y^2 = 62479$$

$$\sum xy = 66225$$

Selanjutnya rumus-rumus tersebut dimasukan kedalam rumus kolerasi product moment untuk mengetahui ada setidaknya pengaruh Antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti berikut:

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

$$\begin{aligned}
&= \frac{60(66225) - (2057)(1931)}{\sqrt{60(70586) - (2056)^2} \sqrt{60(62479) - (1931)^2}} \\
&= \frac{3973500 - 3970176}{\sqrt{(4235160 - 4227136)(3748740 - 3728761)}} \\
&= \frac{3364}{\sqrt{(8024) - (19979)}} \\
&= \frac{3364}{\sqrt{160311496}} \\
&= \frac{3364}{12661,417} \\
&= 0,265
\end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui r_{xy} (hitung) 0,265 sedangkan r_{tabel} melihat patokan sampel $N= 60$ dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,254. Maka $r_{xy} = 0,265 > r_{tabel} 0,254$ berarti ada pengaruh Antara variabel X (Pengawasan Atasan Langsung) terhadap variabel Y (Peningkatan Kinerja Pegawai). Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan pengawasan atasan langsung (X) Peningkatan kinerja pegawai (Y) diatas maka digunakan pedoman interpretasi koefisien kolerasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.34

Interprestasi Koefisien Kolerasi Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

Bersambung

Tabel 4.34 Sambungan

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2011

Berdasarkan nilai r yang diperoleh, maka dapat dilihat secara langsung melalui tabel kolerasi, untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak. Tabel kolerasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan, dan dalam hal ini signifikan 5%. Bila nilai r tersebut adalah signifikan, artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan Antara variabel X (Pengawasan Atasan Langsung) terhadap variabel Y (Peningkatan Kinerja Pegawai). Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat bahwa tingkat kolerasi Antara variabel X (Pengawasan Atasan Langsung) dengan variabel Y (Peningkatan Kinerja Pegawai) berada pada tingkat interpretasi rendah, yaitu Antara 0,20 – 0,399. Dengan demikian **pengaruh pengawasan atasan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.**

4.5. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 60 orang, maka perlu diuji signifikannya dengan uji t yaitu sebagai berikut:

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

$$= \frac{0,265\sqrt{60-2}}{1-0,265^2}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{0,265\sqrt{58}}{1-0,0702} \\
 &= \frac{0,265 (7,6157)}{0,9298} \\
 &\quad \frac{2,0181}{0,9298} \\
 &= 2,170
 \end{aligned}$$

$$t^{\text{hitung}} = 2.170$$

$$t^{\text{tabel}} = 2.000$$

Dengan demikian dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel. $2,170 > 2000$ dari data diatas diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

4.6. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel bebas X (pengawasan atasan langsung) terhadap variabel terikat Y (peningkatan kinerja pegawai). Dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy} = 0,265$ maka perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 D &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\
 &= (0.265)^2 \times 100\% \\
 &= 0.070 \times 100\% \\
 &= 0.07\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 7% sehingga besarnya pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap

peningkatan kinerja pegawai adalah 7%, sedangkan sisanya 93% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

4.7. Uji Regresi Linier

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

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

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel indenpenden

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diketahui nilai a dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum x)^2}$$

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

diketahui:

$$N = 60$$

$$\sum x = 2056$$

$$\sum y = 1931$$

$$\sum x^2 = 70586$$

$$\sum y^2 = 62479$$

$$\sum x y = 66225$$

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

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

$$a = \frac{(1931)(70586) - (2056)(66225)}{60(70586) - (2056)^2}$$

$$a = \frac{136.301.566 - 136.158.600}{4.235.160 - 4.227.136}$$

$$a = \frac{142.966}{8.024}$$

$$a = 17,817$$

selanjutnya nilai b dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{60(66225) - (2056)(1931)}{60(70586) - (70586)}$$

$$b = \frac{3.364}{4.164.574}$$

$$b = 0,80$$

setelah a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel X (Pengawasan atasan langsung) terhadap variabel Y (Peningkatan kinerja pegawai) sebagai berikut:

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

$$y = 17,817 + 0,80(x)$$

berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel X adalah 36 dan nilai terendah adalah 30 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

nilai tertinggi variabel X :

$$y = 17,817 + 0,80 (36)$$

$$y = 17,817 + 28,8$$

$$y = 46,617$$

Nilai terendah variabel X :

$$y = 17,817 + 0,80 (30)$$

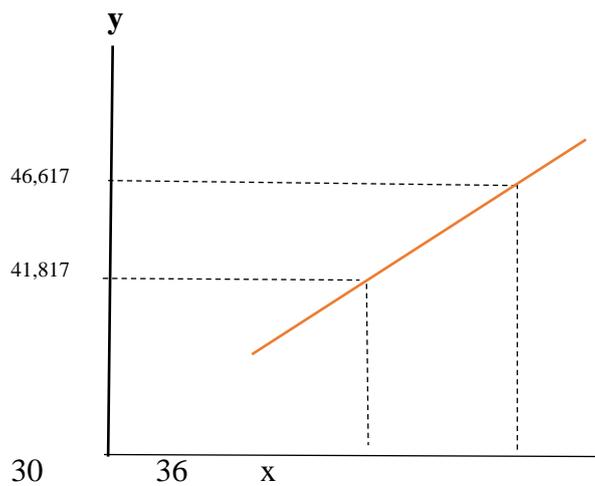
$$y = 17,817 + 24$$

$$y = 41,817$$

berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi linier variabel bebas (X) pengawasan atasan langsung, tingkat maksimum (36) adalah 46,617 tingkat minimum (30) adalah 41,817. Hal ini berarti mengalami kenaikan 4.800.

Gambar 1

GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA



Setelah harga diketahui yaitu $a = 17,817$ dan $b = 0,80$. Dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec. Medan Timur adalah $y = 17,817 + 0,80 (X)$. dari grafik regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 30 ke 36 akan memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan peningkatan dari 41,817 ke 46,617.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

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

- a. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan pengaruh pengawasan atasan langsung pada UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur tergolong kategori tinggi, yaitu sebesar 26,67%.
- b. Dengan demikian dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja pegawai pada UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur dalam kategori rendah, yaitu sebesar 46,67%.
- c. Hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, hal ini dikarenakan setelah melakukan perhitungan menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,265 >$ dengan melihat tabel r patokan yakni sampel 60 orang dengan taraf signifikan 5% maka nilai r_{tabel} adalah 0,254. Maka dari itu hipotesis alternative diterima. Ada pengaruh variabel X (pengawasan atasan langsung) terhadap variabel Y (peningkatan kinerja pegawai) di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur.

5.2. Saran

- a. Dari penelitian yang telah dilakukan pengaruh pengawasan tergolong tinggi, agar dapat dipertahankan lagi pelaksanaannya dengan sebaik-baiknya untuk mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang meningkat.
- b. Kinerja pegawai yang tergolong tinggi agar dapat terus dipertahankan dan dibina serta tetap berusaha untuk lebih baik lagi sehingga visi, misi dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- c. Bagi kepala UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur selaku atasan hendaknya melakukan pengawasan langsung secara rutin sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga kinerja pegawai pada UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bohari, 1992. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta: CV Rajawali.
- Pramukti, Angger Sigit; Chahyaningsih, Meylani. 2016. *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Aedi, Nur. 2014. *Pengawasan Pendidikan: tinjauan teori dan praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abdullah, Rozali. 2005. *Pelaksanaan Otonomi Luas dengan Pemilihan Kepala Daerah secara Langsung*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sondang P, Siagian. 2012. *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juni Priansa, Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: Tim UB Press.
- Widiasworo, Erwin. 2019. *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Araska.
- Hamdi, Asep Saepul. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.

Sumber lain :

<https://media.neliti.com/media/publications/92798-ID-pengaruh-pengawasan-terhadap-peningkatan.pdf> . Diakses pada 12 Desember 2015.

<https://media.neliti.com/media/publications/132368-ID-pengaruh-pengawasan-melekat-pengawasan-f.pdf> . Diakses pada 1 Februari 2017.

<http://docplayer.info/110826284-Badan-pengelola-pajak-dan-retribusi.html> . Diakses pada 22 November 2018.

<https://media.neliti.com/media/publications/200781-pengaruh-pengawasan-terhadap-kinerja-kar.pdf> . Diakses pada 2 Oktober 2017.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : FITRI RAMADANI LUBIS
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 31 Januari 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Karya Mesjid No. 21 Sei Agul
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Zulkifli Lubis
Ibu : Sutini
Alamat : Jl. Karya Mesjid No. 21 Sei Agul

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 060842 Medan Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 16 Medan Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 7 Medan Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, Maret 2020



FITRI RAMADANI LUBIS

KUESIONER (ANGKET)

1. PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KEC.MEDAN BARAT DAN KEC.MEDAN TIMUR

2. Petunjuk Pengisian Kusioner

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

3. Angket Penelitian

a. Identitas Responden

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

B. DAFTAR PERTANYAAN

I. VARIABEL BEBAS (X) PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG

A. AKURAT

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

B. PENYIMPANGAN

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

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

C. KOREKSI

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

3. Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan langsung ikut serta menyelenggarakan pembinaan secara rutin kepada bawahannya?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

D. TEPAT WAKTU

1. Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan melakukan pengawasan atasan langsung secara disiplin?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan melakukan tindak lanjut dari hasil kerja pegawai yang tidak maksimal?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya pengawasan atasan langsung akan membuat pegawai melakukan pekerjaan sesuai rencana?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

II. VARIABEL TERIKAT (Y)

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

A. HASIL KERJA YANG DIPEROLEH

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

B. PRODUKTIVITAS

1. Apakah Bapak/Ibu selaku pegawai sudah produktif dalam menganalisa masalah yang terjadi didalam kantor ataupun lingkungan kerja?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang

- c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai sudah produktif dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan kantor/instansi?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 3. Menurut Bapak/Ibu apakah kerja pegawai sudah produktif dan efisien?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

C. DISIPLIN

1. Apakah Bapak/Ibu mengetahui dan mengerti akan peraturan kedisiplinan kerja yang diterapkan pada instansi/kantor?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai sudah melakukan kedisiplinan pada instansi/kantor?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/ibu apakah pimpinan sudah memberi contoh disiplin yang baik kepada pegawai?

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

D. KETERAMPILAN KERJA

1. Apakah keterampilan Bapak/Ibu sudah cukup dalam mengerjakan suatu pekerjaan kantor?

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

2. Apakah menurut Bapak/Ibu dalam kinerja pegawai di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kec.Medan Barat dan Kec.Medan Timur dari hari ke hari semakin meningkat?

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

3. Apakah Bapak/Ibu selaku pegawai sudah di diklat dalam keterampilan kerja yang baik dengan semua pegawai lainnya dan juga atasan?

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 244/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Rabu, 11 Maret 2020
Waktu : 07.30 s.d. Selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU



No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	DHEA GUSMITHA RIANTI	1603100027	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	Drs. BANGUN NAPTUPULU, M.Si	Drs. R. KUSNADI, M.AP	PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA APARATUR DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KOPERASI UMMK KOTA MEDAN
2	KHUMALA MUFUHANA	1603100041	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	Drs. BANGUN NAPTUPULU, M.Si	Drs. R. KUSNADI, M.AP	KINERJA KEPIMPINAN APARATUR PEMERINTAH DALAM PENGAWASAN TRANSPORTASI BERBASIS ONLINE DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA
3	JUNI ARINI	1603100066	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 7 TAHUN 2002 DALAM RANGKA PENGELOLAAN IZIN PELATARAN PARKIR DI KOTA MEDAN
4	FITRI RAMADANI LUBIS	1603100038	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. BANGUN NAPTUPULU, M.Si	PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV BADAN PENGELUARAN PALAK DAN RETRIBUSI DAERAH KEC. MEDAN BARAT DAN KEC. MEDAN TIMUR
5	IZKA PUTRI ELISMA PASARBU	1603100092	NALL KHARIRAH, S.I.P., M.Pd	MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	Drs. BANGUN NAPTUPULU, M.Si	TATA KELOLA PEMERINTAH DESA DALAM PRIORITAS PENGGUNAAN DANA DESA DI DESA PONDOK GALAH KAB. BENER MERAH

Notulis Sidang : Juni Arini
07.03.20

Rektor
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Drs. ARIFIN, SH, M.Hum

Ketua Panitia Ujian
Drs. ARIFINSALAH, S.Sos., MSP



Penulis
Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

Medan, 12 Rabiul 1441 H
07 Maret 2020 M



ini agar d'sebukan

005

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

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

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

pada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
SIP UMSU

Medan, 07 DESEMBER 2019

dan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : FITRI RAMADANI LUBIS
N P M : 1603100030
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Tabungan sks : 125 sks, IP Kumulatif 3,55

engajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

Table with 2 columns: Judul yang diusulkan, Persetujuan. Row 1: PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RESTRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN. Row 2: PENGARUH KINERJA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN TERHADAP PEMELIHARAAN DAN PERAWATAN JALAN DI KOTA MEDAN. Row 3: KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RESTRIBUSI DAERAH DALAM PENGELOLAAN PENDAPATAN ASLI DAERAH KOTA MEDAN.

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Komendasi Ketua Jurusan :
teruskan kepada Dekan untuk
netapan Judul dan Pembimbing.

Pemohon,

dan, tgl. 07 DESEMBER 2019.

Ketua,

[Signature]
MULL. KAMARAH. S.P. (Mpd)

[Signature]
(FITRI RAMADANI LUBIS)
0913 73569690
Pembimbing Bangun Napitupuh

dilampirkan setelah judul ditandasetujui oleh Ketua Jurusan.



UIN
TERA UTARA
ndas & Terpercaya
Surat ini agar disebutkan
ggalnya

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

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

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 30 Desember 2019

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : FITRI RAMADANI LUBIS
NPM : 1603100038
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2019, tanggal 07 DESEMBER 2019, dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Menyetujui :

Pembimbing

(Drs. H. BANGUN MARIYULLANSI)

Pemohon,

(FITRI RAMADANI LUBIS)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 009/KEPIL.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Hari, Tanggal : Jum'at, 10 Januari 2020
W a k t u : 09.00 WIB s/d. Selesai
Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UMSU
Pemimpin Seminar : Naili Khairah, S.I.P, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggap	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
1	FITRI RAMADANI LUBIS	1603100038	DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si	Drs. H. BANGUN NAPTUPULU, M.Si	PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN
2	RATHI PERMATA SARI KOMBH	1603100006	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP.	Drs. R. KUSWADI, M.AP.	AKUNTABILITAS KINERJA PELAKSANAAN PROGRAM BANTUAN STIMULASI PERUMAHAN SWADAYA (BSPS) DI DINAS PEKERJAAN UMUM (PU) KOTA MEDAN
3	DARATHUL LAILA	1603100040	Drs. R. KUSWADI, M.AP.	SYAFRUDIN, S.Sos, MH.	PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BATUBARA
4	KHUMALA MUFELHANA	1603100041	ANANDA MAHADIKA, S.Sos, M.SP	Drs. R. KUSWADI, M.AP.	KINERJA KEPIMPINAN APARATUR PEMERINTAH DALAM PENGAWASAN TRANSPORTASI BERBASIS ONLINE DI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA MEDAN
5	IZKA PUTRI ELISMA PASARIBU	1603100092	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP.	Drs. H. BANGUN NAPTUPULU, M.Si	TATA KELOLA PEMERINTAH DESA DALAM PRIORITAS PENGGUNAAN DANA DESA DI DESA PONDOK GALAH KAB. BENER MERIAH

Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Perihal : **Permohonan Perubahan Judul Skripsi**

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : FITRI RAMADANI LUBIS
NPM : 1603100038
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Mengajukan permohonan perubahan judul skripsi, sebagai berikut :

Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai di Badan
Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Menjadi:

Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di
UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah
Kec. Medan Barat dan Kec. Medan Timur

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan untuk dapat pengurusan selanjutnya.
Akhirnya atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Medan, 16 Januari 2020

Dosen Pembimbing

(Drs. H. BANGUN NAPITUPULU, M.Si)

Hormat Pemohon,

(FITRI RAMADANI LUBIS)

Ketua Jurusan

(NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd)



UMSU

terpercaya
Surat ini agar disebutkan
nggalnya

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

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

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.005/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2019

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **07 Desember 2019** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **FITRI RAMADANI LUBIS**
N P M : 1603100038
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KEC.
MEDAN BARAT DAN KEC. MEDAN TIMUR**
Pembimbing : Drs. H. BANGUN NAPITUPULU, M.Si

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

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

Masa Kadaluarsa tanggal: 07 Desember 2020.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 10 Jumadil Akhir 1441 H
04 Februari 2020 M



Dekan

Dr. ARFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Pembatasan :

- Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
- Pembimbing ybs. di Medan;
- Pertinggal.



Upt. Cerdas & Terpercaya
Jawab surat ini agar disubulkan
dan langganinya

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

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

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : FITRI RAMADANI LUBIS
NPM : 16031 00030
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI KEC. MEDAN BARAT DAN KEC. MEDAN TIMUR

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	10-02-20	perubahan Abstrak, Rumusan dan Latar belakang	
2.	15-02-20	perbaiki tabel Daftar isi harus lengkap	
3.	18-02-20	perbaiki Latar Belakang perbaiki penulisan pada Bab II	
4.	23-02-20	Sesuaikan Tabulasi data dengan jawaban Responden	
5.	25-02-20	cantumkan kesimpulan disertai tabel	
6.	29-02-20	perbaiki struktur organisasi	
7.	01-03-20	Perbaiki simpulan dan saran	
8.	02-03-20	Lengkapi lampiran-lampiran	
9.	04-03-20	ACC skripsi	

Medan, 04 Maret 2020

Dekan

Anfin Saeh, S.Sos.MSP
(.....)

Ketua Program Studi,

(NAUL KHIRIAH, S.IP, M.Pd)

Pembimbing ke :

(Drs. H. BANGUN NAPITUPULU, M.Si)



MSU
Lembaga Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya

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

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

Nomor : 141/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2020
Lampiran : --
Hal : **Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa**

Medan, 18 Jumadil Akhir 1441 H
12 Februari 2020 M

Kepada Yth : **Kepala Balitbang Kota Medan**
di-
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

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

Nama Mahasiswa : **FITRI RAMADANI LUBIS**
N P M : 1603100038
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KEC. MEDAN BARAT DAN KEC. MEDAN TIMUR**

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

Dekan



Dr. ANWAR SALEH, S.Sos., MSP.

ile.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS WILAYAH IV
JL. Masjid No. 6 Medan

SURAT KETERANGAN

Nomor : 2142 /UPT-IV/2020

pala Unit Pelaksana Teknis Pajak dan Retribusi Daerah Wilayah IV, dengan ini menerangkan bahwa :

nama lengkap : Fitri Ramadani Lubis
jenis Kelamin : Perempuan
status Perkawinan : Belum Kawin
agama : Islam
pekerjaan : Mahasiswa

tersebut benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian dan wawancara mengenai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan yang dilaksanakan di UPT Pajak dan Retribusi Daerah Wilayah IV Medan.

Sehubungan dengan itu, demikianlah Surat Keterangan ini diperbuat, untuk dapat digunakan seperlunya.

Diketahui Oleh :
Kepala UPT PAJAK DAN RETRIBUSI
WILAYAH IV

