

**PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN ACEH TIMUR**

Tesis

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen (M.M) Dalam Bidang Ilmu Manajemen**

OLEH

**NAMA : MUHAMMAD ALFADHIL
NPM: 152 003 0032**

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**

ABSTRAK

Muhammad Alfadhil, Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur, Tesis, 2018

Ada diantara pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawabnya, kecenderungan penurunan kinerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Kepemimpinan yang diterapkan belum begitu tegas terhadap para bawahan dan Pegawai meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan dan pulang kerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis , Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur yang berjumlah 65 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedang yaitu sebanyak 65 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pengawasan mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.; (2) secara parsial variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.; (3) secara parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu Hendaknya pegawai terus meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kinerja dengan terus mengevaluasi fungsi pengawasan yang dijalankan sehingga setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Pimpinan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai sebagai bawahannya, dengan jalan melaksanakan peran Kepemimpinan sebagai Katalisator, Integrator dan berprilaku sebagai bapak perlu ditingkatkan. Sebagai leader dalam organisasi merupakan motor penggerak harus menegakkan ketegasan untuk mencapai visi dan misi instansi.

Kata kunci : Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Muhammad Alfadhil, *Influence of Supervision, Leadership, Work Discipline on Employee Performance of Public Works Department of East Aceh Regency, Thesis, 2018*

There are among employees who have not understood their duties and responsibilities, the tendency of employee performance degradation such as lack of interest in completing work on time, lack of coordination between employees and the emergence of boredom of work due to continuous routine. Leadership applied is not so firmly against the subordinates and Employees leave the place of duty without the permission of the leader and get home work faster than the time specified.

The purpose of this research is to know and analyze, Effect of Supervision, Leadership, Work Discipline on Employee Performance of Public Works Department of East Aceh Regency.

The research method is explorative research, where variable is measured by likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study is all employees of Public Works Department of East Aceh Regency which amounted to 65 people. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study the number of relatively moderate population of 65 people. Data processing using SPSS software version 17, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. The results showed that: (1) partially supervisory variables affect the performance of the Public Works Officer of East Aceh Regency; (2) partially the leadership variable influencing the performance of the Public Works Officer of East Aceh Regency; (3) partially work discipline variables affect the performance of the Public Works Officer of East Aceh Regency; (4) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of supervision, leadership and work discipline on the performance of the Public Works Officer of East Aceh Regency.

Based on the results of the study the authors provide some advice, that should keep employees to improve performance by paying attention to the performance by continuing to evaluate the function of supervision that is run so that every employee can work in accordance with the duties and responsibilities respectively. Leaders are able to encourage the improvement of employee performance as subordinates, by way of implementing Leadership roles as catalyst, integrator and behave as a father needs to be improved. As a leader in the organization is a motor cracker must uphold firmness to achieve the vision and mission of the institution.

Keywords: *Supervision, Leadership, Work Discipline, Performance.*

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan seminar hasil ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun tesis ini yang berjudul: **“Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur “**

Dengan selesainya tesis ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada istri saya tercinta dan anak-anak saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pasca sarjana ini.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri. M.Ap. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.

3. Bapak Ketua Prodi Magister Manajemen Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, M.A, M.Psi, M.H. dan juga selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr.Fajar Pasaribu, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr.Amini, M.Pd. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak Zubir, S.E., MM. selaku Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur
8. Semua sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal 'alamin.

Medan, Maret 2018

Penulis

Muhammad Alfadhil
NPM : 152 003 0032

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II. LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja	11
1.1 Pengertian Kinerja	11
1.2. Manfaat Dan Tujuan Kinerja	12
1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .	13
1.4. Standar Kinerja Pegawai.....	14
1.5. Indikator Kinerja	15
2. Pengawasan	16
2.1. Pengertian Pengawasan	16
2.2. Manfaat Dan Tujuan Pengawasan.....	17
2.3 Indikator Pengawasan	18
2.4. Beberapa Kendala Pengawasan.....	19
3. Kepemimpinan	20
3.1. Pengertian Kepemimpinan	20
3.2. Fungsi Kepemimpinan	21
3.3. Pendekatan Kepemimpinan.....	21
3.4. Indikator Kepemimpinan	23
4. Disiplin Kerja.....	25
4..1. Pengertian Disiplin Kerja	25
4.2. Jenis Disiplin Kerja.....	25
4.3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	27
4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
4.5. Indikator Disiplin Kerja	31
B. Kerangka Pemikiran	33
C. Hipotesis	40

BAB III	METODE PENELITIAN	41
A.	Pendekatan Penelitian	41
B.	Defenisi Operasional Variabel.....	41
C.	Lokasi dan Waktu Penelitian	42
D.	Populasi dan Sampel	43
E.	Teknik Pengumpulan Data	44
F.	Jenis dan Sumber Data	44
G.	Uji Instrumen	45
	1.Uji Validitas	45
	2.Uji Realibilitas	48
	3.Instrumen Penelitian.....	50
H.	Teknik Analisis Data	51
	1.Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
	2.Uji Hipotesis	53
	3.Koefisien Determinasi (R^2)	56
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A.	Hasil Penelitian	57
	1. Karateristik Tempat Penelitian.....	57
	a. Gambaran Umum Perusahaan	57
	b. Visi & Misi Perusahaan.....	58
	c. Struktur Orgamnisasi.....	59
	2. Statistik Deskriptif	60
	a. Statistik Deskriptif Responden penelitian	60
	b. Statistik Deskriptif Variabel penelitian	62
	1) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X_1 (Pengawasan)	62
	2) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X_2 (Kepemimpinan)	64
	3) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X_3 (Disiplin Kerja)	65
	4) Statistik Deskriptif untuk Variabel Terikat Y (Kinerja)	67
	3. Uji Asumsi Klasik	69
	a. Uji Normalitas Data	69
	b. Uji Heteroskedastisitas	69
	c. Uji Multikoliniearitas	72
	4. Model Regresi Linier Berganda.....	72
	5. Uji Hipotesis	76
	a. Uji t (Uji Parsial)	76
	b. Uji F (Uji serempak)	78
	c. Koefisien Determinasi(R^2)	80
B.	Pembahasan	81
	1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	81

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	83
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	85
4. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90
Daftar Pustaka	91

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Penelitian	42
Tabel 3.2.	Pelaksanaan Waktu penelitian	43
Tabel 3.3	Data Validitas Variabel Bebas Pengawasan (X_1).....	46
Tabel 3.4	Data Validitas Variabel Bebas Kepemimpinan (X_2).....	46
Tabel 3.5	Data Validitas Variabel Bebas Disiplin Kerja (X_3).....	47
Tabel 3.6	Data Validitas Variabel Terikat Kinerja (Y).....	47
Tabel 3.7	Data Reliabel Variabel Pengawasan (X_1)	48
Tabel 3.8	Data Reliabel Variabel Kepemimpinan (X_2).....	49
Tabel 3.9	Data Reliabel Variabel Disiplin Kerja (X_3)	49
Tabel 3.10	Data Reliabel Variabel Kinerja (Y).....	49
Tabel 3.11	Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Pendidikan.....	60
Tabel 4.3	Masa Kerja	61
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel Pengawasan (X_1).....	62
Tabel 4.5.	Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X_2)	64
Tabel 4.6.	Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	66
Tabel 4.7.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	67
Tabel 4.8.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	69
Tabel 4.9.	Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.10.	<i>Coefficients^a</i>	73
Tabel 4.11.	Uji t	76
Tabel 4.12.	Uji F	79
Tabel 4.13.	Hasil uji Koefisien Determinasi	80
	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	54
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	59
Gambar 4.2 P.Plot	70
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	71
Gambar 4.4. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)	76
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	77
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	78
Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	79

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	10.77	8.875	.514	.956
Pertanyaan 2	10.60	9.352	.743	.923
Pertanyaan 3	10.93	7.651	.949	.892
Pertanyaan 4	11.00	9.103	.740	.922
Pertanyaan 5	10.93	7.651	.949	.892
Pertanyaan 5	10.93	7.651	.949	.892

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Pertanyaan 1	.956	,361
Pertanyaan 2	.923	,361
Pertanyaan 3	.892	,361
Pertanyaan 4	.922	,361
Pertanyaan 5	.892	,361
Pertanyaan 6	.892	,361

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	11.00	7.862	.548	.937
Pertanyaan 2	10.83	8.557	.706	.910
Pertanyaan 3	11.17	7.109	.863	.885
Pertanyaan 4	11.23	8.116	.779	.900
Pertanyaan 5	11.10	7.197	.943	.874
Pertanyaan 6	11.00	7.310	.830	.890

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.937	0,361	Valid
Pertanyaan 2	.910	0,361	Valid
Pertanyaan 3	.885	0,361	Valid
Pertanyaan 4	.900	0,361	Valid
Pertanyaan 5	.874	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.890	0,361	Valid

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	15.2000	17.338	.542	.966
Pertanyaan 2	15.0333	18.102	.733	.951
Pertanyaan 3	15.3667	15.689	.940	.937
Pertanyaan 4	15.4333	17.495	.794	.947
Pertanyaan 5	15.3667	15.689	.940	.937
Pertanyaan 6	15.3667	15.689	.940	.937
Pertanyaan 7	15.2000	16.510	.803	.946
Pertanyaan 8	15.3000	16.079	.963	.936

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.966	0.361	Valid
Pertanyaan 2	.951	0.361	Valid
Pertanyaan 3	.937	0.361	Valid
Pertanyaan 4	.947	0.361	Valid
Pertanyaan 5	.937	0.361	Valid
Pertanyaan 6	.937	0.361	Valid
Pertanyaan 7	.946	0.361	Valid
Pertanyaan 8	.936	0.361	Valid

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	15.43	15.426	.677	.940
Pertanyaan 2	15.27	17.030	.705	.936
Pertanyaan 3	15.60	15.007	.853	.925
Pertanyaan 4	15.67	16.506	.753	.933
Pertanyaan 5	15.53	15.154	.921	.920

Pertanyaan 6	15.43	15.220	.838	.926
Pertanyaan 7	15.43	15.426	.677	.940
Pertanyaan 8	15.53	15.154	.921	.920

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.940	0,361	Valid
Pertanyaan 2	.936	0,361	Valid
Pertanyaan 3	.925	0,361	Valid
Pertanyaan 4	.933	0,361	Valid
Pertanyaan 5	.920	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.926	0,361	Valid
Pertanyaan 7	.940	0,361	Valid
Pertanyaan 8	.920	0,361	Valid

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74875961
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.055

Negative	-088
Kolmogorov-Smirnov Z	.708
Asymp. Sig. (2-tailed)	.698
a. Test distribution is Normal.	

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Unstandardized Residual ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Pengawasan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.663	.658	1.255

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual

b. Dependent Variable: Pengawasan

ANOVA^b

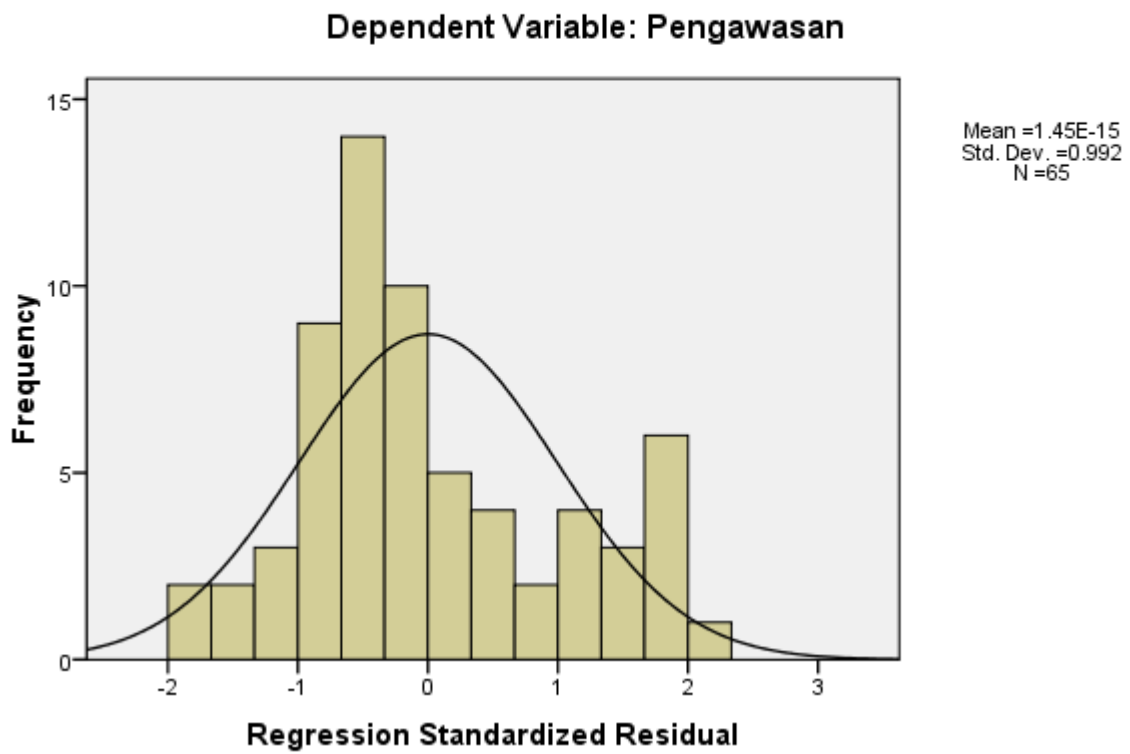
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	195.722	1	195.722	12.183	.000 ^a
	Residual	99.293	63	1.576		
	Total	295.015	64			

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual

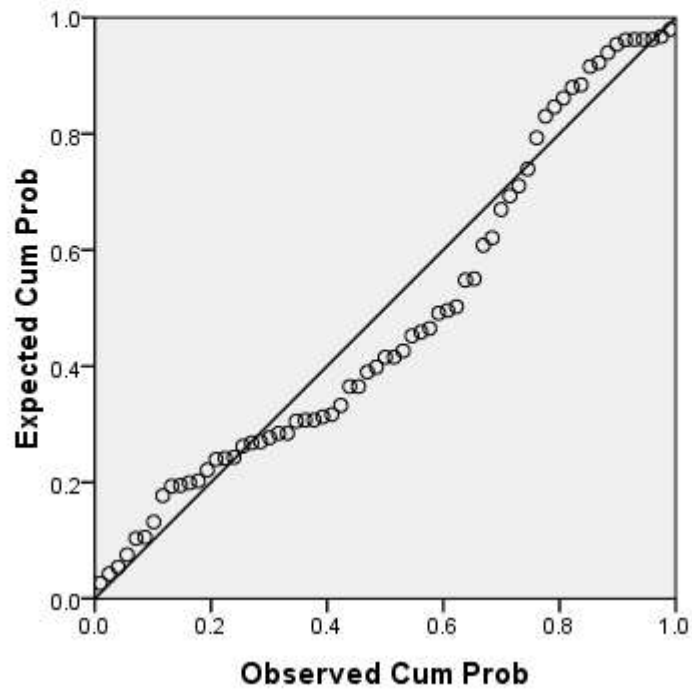
b. Dependent Variable: Pengawasan

Histogram



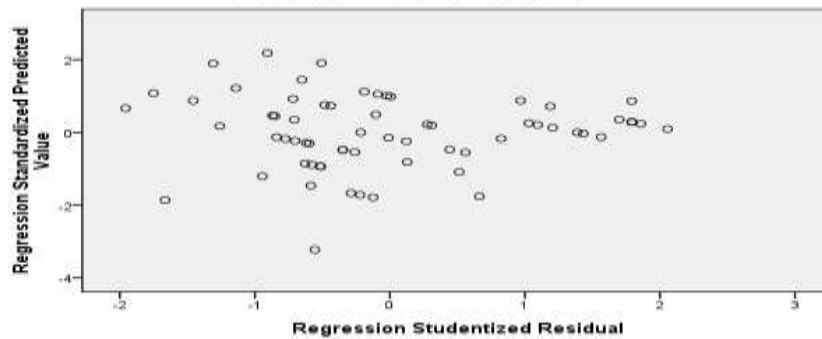
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Pengawasan



Scatterplot

Dependent Variable: Pengawasan



Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.483	2.070
	Disiplin Kerja	.750	2.333
	Kinerja	.572	2.749

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.083	3.524		3.996	.000
	Kepemimpinan	.310	.092	.503	3.354	.001
	Disiplin Kerja	.483	.107	-.093	2.775	.002
	Kinerja	.338	.118	.161	2.164	.004

a. Dependent Variable: Pengawasan

Statistik Deskriptif Variabel Pengawasan (X₁)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya merasa selalu disiplin kerja setiap pegawai meningkat.							21	32.3	44	67.7	65	4.7
2.	Saya setuju jika pegawai disiplin akan selalu menyiapkan tugasnya selalu tepat waktu meski tanpa pengawasan.							20	30.8	45	69.2	65	4.7
3.	Saya setuju pengawasan selalu diperlukan ke seluruh pegawai tanpa kecuali.					4	6.2	25	38.4	36	55.4	65	4.5
4.	Penyalahgunaan wewenang biasanya sering terjadi jika para pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.			2	3.1			30	46.2	33	50.7	65	4.4
5.	Saya melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa pamrih..			1	1.5	2	3.1	32	49.2	30	46.2	65	4.4
6.	Saya tidak suka menerima imbalan diluar kompensasi yang diberikan instansi.					3	4.6	26	40	36	55.4	65	4.5
	Total			3	0.8	9	2.3	154	39.5	224	57.4	390	27.2
	Rata-Rata			0.5	0.8	1.5	2.3	25.6	39.5	37.3	57.4	65	4.53

Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X₂)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya sering membuat ide-ide terobosan kearah yang lebih baik dan relevan.							24	36.92 308	41	63.07 692	65	4.630 769
2.	Saya selalu menunjukan kecerdasan dan intelektualitas berpikir							30	46.15 385	35	53.84 615	65	4.538 462
3.	Saya sering memotivasi para pegawai bawahan saya agar bekerja demi sasaran pencapaian tugas pokok.			2	3.07 692	3	9.23 076	6	9 53.84 615	35	22 33.84 615	65	4.184 615
4.	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan saya dalam bekerja.			7	10.7 692	3	26.1 538	17	5 41.53 846	27	14 21.53 846	65	3.738 462
5.	Tindakan Saya sangat jelas dalam menghadapi suatu masalah	2	3.1 1					3	4.6 39	60	21 32.3	65	4.2
6.	Saya sering memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pegawai yang kinerjanya kurang baik.							2	3.1 44	67.7	19 29.2	65	4.3
7	Saya selalu meminta saran dan pendapat dari para pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.							9	13.8 25	38.5	31 47.7	65	4.3
8	Saya selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai bawahan saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.							10	15.4 34	52.3	21 32.3	65	4.2

Total	2	0.4	9	1.7	47	9.03	258	49.6	204	39.2	520	34.01
Rata-Rata	0.25	0.4	1.125	1.7	5.875	9.03	32.25	49.6	25.5	39.2	65	4.3

Tindakan Saya sangat jelas dalam menghadapi suatu masalah

Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.					5	7.7	40	61.5	20	30.8	65	4.2
2.	Saya hadir tepat waktu di kantor dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor setiap hari kerja.			2	3.1	3	4.6	34	52.3	26	40	65	4.3
3.	Saya selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.					2	3.1	29	44.6	34	52.3	65	4.5
4.	Karena sudah menjadi kebiasaan terkadang saya tidak mengindahkan prosedur dalam mengerjakan pekerjaan saya.					3	4.6	30	46.2	32	49.2	65	4.4
5.	Tanggung Jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan bagian dari disiplin kerja.					2	3.1	29	44.6	34	52.3	65	4.5
6.	Saya harus melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.							25	38.5	40	61.5	65	4.6
	Total			2	0.5	15	3.8	187	47.9	186	47.7	390	26.56
	Rata-Rata			0.33	0.5	2.5	3.8	31.2	47.9	31	47.7	65	4.4

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya sesuai petunjuk kerja Instansii.							21	32.3	44	67.7	65	4.7
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.							19	29.2	46	70.8	65	4.7
3.	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawab setiap hari.					4	6.2	40	61.5	21	32.3	65	4.3
4.	Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawab saya.							27	41.5	38	58.5	65	4.6
5.	Karena keterbatasan waktu saya harus menunda menyelesaikan pekerjaan saya pada hari berikutnya.					2	3.1	35	53.8	28	43.1	65	4.4
6.	Dalam melaksanakan tugas saya selalu berorientasi terhadap prestasi kerja.					3	4.6	38	58.5	24	36.9	65	4.3
7.	Tanggung jawab merupakan bagian dari hal yang mendorong tercapainya kinerja yang tinggi.							29	44.6	36	55.4	65	4.6
8.	Pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab pasti kinerjanya baik.			9	13.8	12	18.5	31	47.6	13	20	65	3.7
	Total			9	1.7	21	4.0	240	46.2	250	48.1	520	35.24
	Rata-Rata			1.1	1.7	2.6	4.0	30	46.2	31.3	48.1	65	4.4

Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawab setiap hari

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Sumber Daya Manusia secara sederhana yaitu sekelompok orang atau individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang disebut dengan personil atau karyawan, pegawai dan yang lainnya. Kemudian Sumber Daya manusia dalam arti luas yaitu sebagai Aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam instansi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut Rivai dan Basri (2015:112) Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh timur telah melakukan penyusunan rencana kerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman; perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum, dan bidang perumahan dan kawasan permukiman, pelaksanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum, dan bidang perumahan dan kawasan permukiman, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum, dan bidang perumahan dan kawasan permukiman. Dalam pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi pokok tersebut diperlukan kinerja-kinerja pegawai yang bisa diandalkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan sesuai yang diharapkan. Namun dalam prakteknya dilapangan, selalu ada hambatan-hambatan yang bisa membuat pelaksanaan tugas bisa menghadapi kendala. Hal itu terjadi, karena tidak semua pegawai yang ada memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menyebabkan kinerja yang

diharapkan tidak optimal. Berkaitan dengan kinerja tersebut penulis telah menemukan fenomena yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya masih ada beberapa proyek-proyek yang sudah direncanakan oleh Dinas Pekerjaan Umum belum bisa diselesaikan tepat pada waktunya, keadaan tersebut timbul dikarenakan tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam menterjemahkan tugas yang diberikan.

Pengawasan atau *controlling* merupakan salah satu fungsi manajemen yang memastikan aktivitas yang dilakukan pegawai sesuai hasil yang diharapkan, organisasi diharapkan dapat mengontrol aktivitasnya dengan terfokus pada pelanggan dan kebutuhannya, organisasi dan kompetensi intinya serta komitmen pada kualitas layanan, baik terhadap pelanggan internal mau pun eksternal.

Di dalam instansi kepemimpinan diperlukan untuk mengkoordinasikan semua tugas yang dibebankan kepada semua pegawai yang ada di instansi tersebut. Dan diperlukan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu. Untuk memperoleh hasil yang bermutu tersebut maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat. Instansi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang melakukan kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, maka inilah fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada

metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Kinerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan prestasi kerja yang diakui oleh perusahaan atau instansi. Tujuan utama dari peningkatan kinerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya

pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

George R. Terry (2016:395) “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.”

Pada instansi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur yang menangani pembangunan jalan dan jembatan yang ada di kabupaten Aceh Timur, faktor pengawasan merupakan faktor yang penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu Pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk kinerja yang tinggi. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga disiplin pegawai pun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi ini. Pada instansi pemerintah ini perlu ditingkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk

memacu kinerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang efektif dari pimpinan maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga kinerja dapat meningkat dengan sendirinya.

Fakta yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan terganggunya kinerja para pegawai seperti penyelesaian kerja belum tepat waktu, miskordinasi antar pegawai akibat tingginya beban kerja. Hal ini disebabkan karena pengawasan yang belum dimaksimalkan dari manajer/pimpinan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus lebih memaksimalkan lagi pengawasan yang baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Kartini Kartono (2014:11),”Kepemimpinan adalah karakter khas, khususnya, mengambil situasi tertentu. Karena kelompok melakukan kegiatan tertentu dan memiliki tujuan dan berbagai peralatan khusus. Pemimpin kelompok dengan fitur karakteristik adalah fungsi dari situasi tertentu.”

Berkaitan dengan kepemimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur telah memiliki kepemimpinan yang sesuai diharapkan oleh para pegawai yang bekerja dilingkungan instansi tersebut. Tetapi tidak semua tindakan seorang pimpinan di suatu instansi bisa secara menyeluruh memberikan kepuasan kepada pegawainya. Dikarenakan masih ada diantara pegawai yang merasa kepemimpinan yang diterapkan belum begitu tegas terhadap para bawahannya, masih ada ditemukan pegawai yang belum menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu. Mereka merasa pimpinan terlalu baik, sehingga jika pimpinan tidak mungkin memberikan tindakan kepada mereka meski pekerjaan yang diselesaikan terlambat.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya.

Permasalahan disiplin kerja khususnya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur masih

adanya Pegawai meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sangsi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sangsi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum Pegawai yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis temukan dari penelitian awal yang telah dilakukan, maka dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur”**.

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Ada diantara pegawai yang belum memahami secara maksimal terhadap tugas yang diberikan, sehingga menyebabkan kinerja yang diharapkan belum maksimal.
2. Kecenderungan terganggunya kinerja para pegawai seperti penyelesaian kerja yang belum tepat waktu, misskoordinasi antar pegawai akibat beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini menyebabkan pengawasan masih perlu dimaksimalkan dari pimpinan
3. Kepemimpinan yang diterapkan lebih dipertegas terhadap para bawahannya.
4. Masih ada Pegawai meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan dan pulang kerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

C. Batasan Masalah.

Dalam melakukan penelitian ini, dengan adanya keterbatasan waktu peneliti, tenaga, pikiran ataupun materi maka penulis hanya meneliti pada empat variabel saja yaitu pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja, serta pengaruhnya pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

D. Perumusan Masalah.

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur ?
4. Apakah pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur ?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh pengawasan, kepemimpinan ,disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan pengawasan, kepemimpinan, disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur untuk pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

3. Manfaat Penelitian Yang akan Datang.

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan akan melakukan penelitian yang sama di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

A.Landasan Teori.

1.Kinerja.

1.1. Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015:45) "Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan."

Sedangkan menurut Hakim (2016:81) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.2. Manfaat Kinerja.

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan standar pekerjaannya sampai di atas rata-rata. Dan tentunya kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi ataupun suatu perusahaan.

Menurut Bittel dan Newstrom (2013: 216) menyatakan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu:

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kinerjanya.
3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

Sedangkan menurut Robbins (2011: 58) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapatdikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat dikatakan bahwa seberapa besarpun peningkatan kinerja pegawai akan memberikan manfaat bagi perkembangan suatu instansi ataupun perusahaan.

1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Selain memperbaiki hasil yang dicapai oleh perusahaan, kinerja juga sangat bermanfaat dalam mendorong pegawai untuk bisa berprestasi. Namun untuk mendapatkan kinerja yang baik sangat berpengaruh dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2012: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2011: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara

lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

1.4. Standar Kinerja.

Untuk mendapatkan ukuran dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai, hendaknya ditentukan standar yang bisa menilai sejauh mana batasan yang dapat dikatakan kinerja seorang pegawai dikatakan baik.

Menurut Timpe (2011: 247), menyatakan bahwa standar kerja merupakan: Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Menurut Schular & Jackson (2012: 11) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
2. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
3. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut para ahli yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena

masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

1.5. Indikator Kinerja.

Kinerja merupakan satu notulen yang dibuat untuk menilai hasil dari kualitas pekerjaan dari pegawai. Dan biasanya yang menjadi tolak ukur dari kinerja, ditentukan oleh indikatornya.

Menurut Bernardin & Russel (2013:112) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

1. **Kualitas (Quality)** merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. **Kuantitas (Quantity)** merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu (Timeliness)** merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. **Efektivitas biaya (Cost effectiveness)** merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. **Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact)** merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Mangkunegara (2014 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. **Pelaksanaan tugas**

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan jika kualitas, kuantitas serta beberapa aspek yang lain mempunyai pengaruh dalam penilaian kinerja pegawai.

2.Pengawasan.

2.1.Pengertian Pengawasan.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Stoner & Gilbert (2015: 114) “Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.*”

Sedangkan menurut Winardi (2012: 78)”Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan.”

Berdasarkan uraian di atas, menurut peneliti pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk

pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.

2.2. Maksud dan Tujuan Pengawasan

a. Maksud Pengawasan

Dalam rangka pelaksanaan pekerjaan dan untuk mencapai tujuan dari pemerintah yang telah direncanakan maka perlu ada pengawasan, karena dengan pengawasan tersebut serta tuuan akan dicapai yang dapat dilihat dengan berpedoman rencana (*planning*) yang ditetapkan terlebih dahulu oleh pemerintah sendiri.

Menurut Situmorang (2012: 22). Pengawasan diadakan dengan maksud untuk:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak
2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan baru.
3. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak.
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam *planning* yaitu standard.

Sedangkan menurut White (2013: 23) maksud dari pengawasan adalah:

1. Untuk menjamin bahwa kekuasaan itu digunakan untuk tujuan yang diperintah dan mendapat dukungan serta persetujuan dari rakyat
2. Untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dijamin oleh undang-undang dari pada tindakan penyalahgunaan kekuasaan

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu hal yang sangat penting terlebih-lebih dalam Negara-negara berkembang,

karena dalam Negara berkembang pembangunan dilaksana sangat pesat sedang tenaga atau personil belum siap mental dalam melaksanakan pembangunan tersebut, sehingga mungkin saja terjadi kesalahan, kecurangan dan kelalaian.

b. Tujuan Pengawasan

Menurut Rachman (2011: 23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah
2. Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan Mencegah pemborosan dan penyelewengan
3. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan
4. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi

Dengan demikian mengenai tujuan pengawasan yang sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

2.3. Indikator Pengawasan

Menurut Rachman (2011: 23), salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut:

1. Meningkatnya disiplin
2. Penyalahgunaan wewenang
3. Pemborosan dan pungutan

2.4. Beberapa kendala dalam pengawasan

Menurut Rachman (2011: 24), ada beberapa kendala dalam pengawasan, yaitu:

1. Adanya sementara pejabatan yang “*Salah kaprah*” terhadap tugas pengawasan yang dilaksanakannya
2. Adanya iklim budaya seolah-olah pengawasan hanya semata-mata mencari kesalahan
3. Adanya perasaan enggan melaksanakan pengawasan
4. Adanya perasaan “*ewuh pekewuh*” dalam melaksanakan pengawasan. Hal ini disebabkan karena seolah-olah nampak adanya kontroversi dalam melaksanakan tugas termasuk pengawasan.
5. Masih kurangnya penguasaan atasan terhadap substansi masalah yang diawasi
6. Pimpinan “*kecipratan*” atau terlibat sendiri dalam penyimpangan atau bahkan adanya kolusi (*persekongkolan*) antara atasan dan bawahan.

Dalam kaitannya dengan akuntabilitas publik, pengawasan merupakan salah satu cara untuk membangun dan menjaga legitimasi warga masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dengan menciptakan suatu sistem pengawasan yang efektif, baik pengawasan intern (*internal control*) maupun pengawasan ekstern (*external control*). Di samping mendorong adanya pengawasan masyarakat (*social control*). Sasaran pengawasan adalah temuan yang menyatakan terjadinya penyimpangan atas rencana atau target. Sementara itu, tindakan yang dapat dilakukan adalah:

- a. Mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan;
- b. Menyarankan agar ditekan adanya pemborosan;
- c. Mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana.

3. Kepemimpinan.

3.1. Pengertian Kepemimpinan.

Hasibuan (2012:101), berbagai pendapat para ahli mendefinikan pengertian kepemimpinan leadership dengan analisa dari sudut pandang yang berbeda, antara lain sebagai berikut :

1. *"Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable"*
(Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan)
2. *"Leadership is the art of inducing subordinates to accomplish their assignment with zeal and confidence"*
(Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan).
3. *"Leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in the effort toward goal achievement in given situation"*
(Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu).

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi.

Fajar (2012:55), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya.

3.2. Fungsi Kepemimpinan

Ada beberapa Fungsi Kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi Siagian (2012:75), beberapa Praktek kepemimpinan mengatakan beberapa tujuan dan fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.

4. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, obyektif dan netral.

3.3. Pendekatan Dalam Studi Kepemimpinan.

Berdasarkan dengan masalah kepemimpinan, terdapat beberapa pendekatan mengenai hal kepemimpinan yang terdiri dari tiga pendekatan utama terhadap kepemimpinan. Siagian (2012:114), tiga pendekatan tersebut dikemukakan sebagai berikut;

1. Pendekatan Sifat.
2. Pendekatan Perilaku.
3. Pendekatan Situasional.

Adapun penjelasan dari poin-poin tersebut di atas, yaitu:

1. Pendekatan Sifat.

Pendekatan sifat (trait approach) merupakan pendekatan paling awal dalam studi ilmiah kepemimpinan. Pendekatan sifat memusatkan perhatian pada atribut-atribut pribadi yang dimiliki pemimpin, baik atribut fisik, mental maupun sosial. Untuk menjadi seseorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan kemampuan pribadi pemimpin. Identifikasi ciri-ciri yang dikaitkan secara konsisten dengan kemampuan untuk membedakan pemimpin dan bukan pemimpin adalah ambisi, energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, percaya diri, kecerdasan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

2. Pendekatan Perilaku.

Untuk dapat menjadi pemimpin seseorang tentunya mempunyai sejarah masing-masing, tetapi dalam banyak hal peluang dan kesempatan sangat menentukan. Banyak orang memenuhi syarat untuk menjadi seorang

pemimpin,tetapi tidak memperoleh peluang untuk jabatan itu. Orang menyebut peluang tersebut dengan faktor x atau nasib. Namun tentunya istilah faktor x tersebut tidak termasuk dalam bahas tulisan ini.

3. Pendekatan Situasional.

Pendekatan ini dimulai dengan adanya usaha mencari variabel situasional yang dapat mempengaruhi peran-peran kepemimpinan,ketrampilan kepemimpinan ,tingkah laku dalam ”situasional theory” ini adalah :

- a. Favorable, dimana terdapat hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikutnya,adanya struktur tugas yang jelas dan adanya wewenang formal yang jelas dimiliki oleh pemimpin.
- b. Unfavorable,yaitu situasi dimana hubungan antara pemimpin dan pengikutnya tidak baik, tidak jelas struktur tugasnya dan tidak jelas wewenang formal pemimpin disebutkan oleh Fiedler.

Dari pendekatan-pendekatan yang dikemukakan di atas ,dalam prakteknya sulit untuk memisahkan antara sifat,perilaku dan situasional sebagai salah satu konsep kepemimpinan,sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya tidak hanya ditentukan oleh salah satu aspek saja,melainkan antara sifat,perilaku dan situasional saling menentukan sesuai dengan situasi yang mendukung..

3.4. Indikator kepemimpinan.

Menurut Greenberg dan Baron (2013:471), *leadership is the process whereby one individual influence other group members toward the attainment of defined group or organizational goals* (kepemimpinan adalah proses bila satu

individu mempengaruhi anggota kelompok yang lain terhadap pencapaian dari tujuan kelompok atau organisasi yang telah disepakati). Sedangkan Hersey dan Blanchard dalam Supartha menyatakan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan. Sementara Hill dan Carroll dalam Wahyuddin dan Djumino menyatakan bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dan ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

Indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2011:176-179) diantaranya:

1. Kemampuan Analitik
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan.

Sedangkan menurut Siagian (2012:75) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Penerapan kewenangan
2. Derajat kewibawaan
3. Norma budaya yang dianut, dan
4. Kualitas kepribadian

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika kepemimpinan banyak dipengaruhi oleh karakter-karakter pemimpin yang dianggap dapat mendorong terlaksana kegiatan organisasi dengan baik, dikarenakan semua perintah dijalankan dengan baik dan benar oleh para bawahan.

4. Disiplin Kerja.

4.1. Pengertian Disiplin Kerja.

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Menurut Fajar (2012:63) “Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.”

Menurut Fathoni (2014:112) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

4.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.

Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Selain itu disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja

yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Dan disiplin kerja juga mempunyai jenis-jenisnya seperti yang disampaikan oleh para ahli.

Menurut Fajar (2012:77) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Menurut Handoko (2013:109) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu:

1. *Disiplin Preventif*

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang. Sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat. Sasaran pokok utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai dapat menjaga dan menyesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan bukan semata-mata karena paksaan dari manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu lingkungan disiplin.

2. *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan

korektif seiring berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa skorsing dan tindakan jenis pendisiplinan lainnya. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diberlakukan untuk pegawai.

3. *Disiplin Waktu*

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat. Mengenai disiplin terhadap jam kerja.

4. *Disiplin Kerja*

Disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari: metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah di patuhi. Keempat teori ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat. Keharusan mengikuti aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah kerja.

Dari nilai-nilai poin di atas mengenai jenis-jenis disiplin kerja maka penulis ingin menyimpulkan jika disiplin kerja bukan hanya berkaitan ketepatan dalam menyiapkan pekerjaan saja, tetapi juga berhubungan dengan ketaatan dalam menjalankan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4.3. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja.

Setiap tenaga kerja memiliki banyak motif dan hampir tak ada satu orang tenaga kerja pun yang memiliki motif sama. Ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap tenaga kerja harus bereaksi terhadap seluruh beban yang ada. Oleh karena itu, tak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja di mana pun juga. Beberapa tenaga kerja bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja mencari keselamatan, dan ada pula yang bekerja karena tertarik pada pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa tenaga kerja yang tidak tahu apa yang akan mereka lakukan. Akan tetapi generalisasi terhadap motif mana pun yang bersifat universal amat sulit untuk dipertahankan

Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian, disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

Menurut Hasibuan (2012:110) disiplin kerja mempunyai manfaat dan tujuan sebagai berikut, yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga-kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu mem-berikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepen-tingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Burns (Oteng Sutisna,2012:118) bahwa manfaat dan tujuan dari disiplin adalah:

1. Disiplin memberi rasa aman dan memberitahukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan
2. Dengan membantu karyawan menghindari perasaan bersalah, rasa malu akibat perilaku yang salah, perasaan yang pasti mengakibatkan rasa tidak bahagia dan penyesuaian yang baik terhadap disiplin memungkinkan karyawan hidup menurut standar yang disetujui oleh lingkungan sosialnya dan dengan demikian memperoleh prsetujuan sosial.
3. Dengan disiplin karyawan bersikap menurut cara yang akan mendatangkan pujian yang akan ditampilkan sebagai tanda kasih sayang dan penerimaan hal ini esensial bagi penyesuaian yang berhasil dan berakhir dengan kebahagiaan.

4. Disiplin yang sesuai dengan perkembangan berfungsi sebagai motivasi pendorong ego yang mendorong karyawan mencapai apa yang diharapkan dirinya.

Dari semua uraian di atas mengenai manfaat dan tujuan dari disiplin kerja, semuanya sangat berkaitan dengan karakter individu si karyawan atau pegawai, dikarenakan semua pegawai tak kan bisa disiplin jika mereka tidak mempunyai tekad untuk bisa berdisiplin.

4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Dan adanya disiplin dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor, hal tersebut yang disampaikan oleh beberapa ahli.

Menurut Singodimedjo (2010:66), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun uraian-uraian dari poin-poin di atas adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payanya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan .

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusaha'an,karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan kariawan.para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusaha'an, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan, supaya dapat diikutidengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

Menurut Hasibuan (2012:118) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.
2. Teladan pimpinan.
3. Kesejahteraan.
4. Ancaman.
5. Ketegasan.

Dari uraian-uraian di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja maka dapat disimpulkan jika pegawai juga diperlukan untuk meminimalkan pelanggaran disiplin kerja tersebut. Jadi, terdapat keterkaitan yang erat antara pengawasan terhadap disiplin kerja dan memiliki pengaruh yang sama terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap suatu perusahaan.

4.5. Indikator Disiplin Kerja.

Pengertian disiplin kerja ada bermacam-macam yang diberikan oleh para ahli. Penegakan disiplin dalam bekerja pada pegawai sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Kemudian ada beberapa indikator yang menjadi kunci terlaksananya disiplin. Seperti yang disampaikan oleh beberapa ahli.

Menurut Hasibuan (2012:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa
Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Menurut Sinungan (2015:111) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Absensi
Adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Sikap dan Perilaku
Adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
3. Tanggung Jawab
Adalah hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan pengertian disiplin kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh sikap dan perilaku pegawai untuk patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang

tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi dari pelanggaran yang dilakukannya.

B. Kerangka konseptual.

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Diperindag Sub Pengawasan Kabupaten Riau pada Universitas Lancang Kuning, menurut jurnal Niara Vol 10 No 1 Tahun 2017 oleh Elly Nielwati dkk ,”Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai” Mempunyai pengaruh positif dan signifikan, dikarenakan pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintahan dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula.

Dale (dalam Winardi, 2010:224) dikatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Kemudian Suharriza Nur Abyad Fakultas ISIPOL Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Kalimantan Timur “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPEDA Kabupaten Kutai Kartanegara” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma, standar, atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi Pengawasan adalah sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Pengawasan Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda pada Politeknik Negeri Samarinda, menurut jurnal Administrasi Bisnis Vol 2 No 3 Tahun 2010 oleh Kiswanto dkk ,”Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan” Mempunyai pengaruh positif dan signifikan, dikarenakan

kepemimpinan yang ada sangat cenderung mampu mengarahkan dan memberikan perbaikan sikap bagi karyawan agar mampu menjalankan instruksi-instruksi yang diberikan oleh pimpinan. berusaha mengajak seluruh elemen organisasi untuk terlibat lebih dalam memajukan organisasi. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja, dengan hadirnya kepemimpinan yang tentunya memiliki integritas, kinerja dapat terlaksana dengan baik.

Luthans (2012: 638) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut.

Kemudian Hentri Sukmasari Universitas Dian Nuswantoro Semarang dalam tesisnya berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Dikarenakan pemimpin membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Para pemimpin mengembangkan keterampilan dan keyakinan pengikut untuk menyiapkan mereka mendapatkan tanggung jawab yang lebih banyak dalam sebuah organisasi yang memberikan wewenang. Para pemimpin memberikan dukungan dan dorongan saat diperlukan untuk mempertahankan antusiasme dan upaya menghadapi halangan, kesulitan dan kelelahan. Dengan kepemimpinan yang efektif, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap

pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Pemimpin yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kesadaran tentang apa itu benar, baik, indah, ketika mereka membantu meninggikan kebutuhan dari para bawahan dalam mencapai apa yang diinginkan dan dalam mencapai aktualisasi, para pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi, dan ketika para pemimpin itu mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan group, organisasi, maupun masyarakat. Dengan demikian diharapkan dengan gaya kepemimpinan tersebut akan membawa karyawan ke arah yang bisa meningkatkan kinerja mereka, sehingga harapan dan hasil yang dicapai oleh perusahaan akan berjalan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .

Berdasarkan Jurnal Ilmu Management |Vol. 1 No. 4 Tahun 2013| yang dilakukan oleh Agus Setiawan , dkk Universitas Negri Surabaya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan . Selain itu disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu

datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Fajar (2012:63) "Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku."

Kemudian Sri Muzayyanah dari Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Tesis berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyer juga menyimpulkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja " Selain itu disimpulkan dari tesis tersebut jika disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

4. Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .

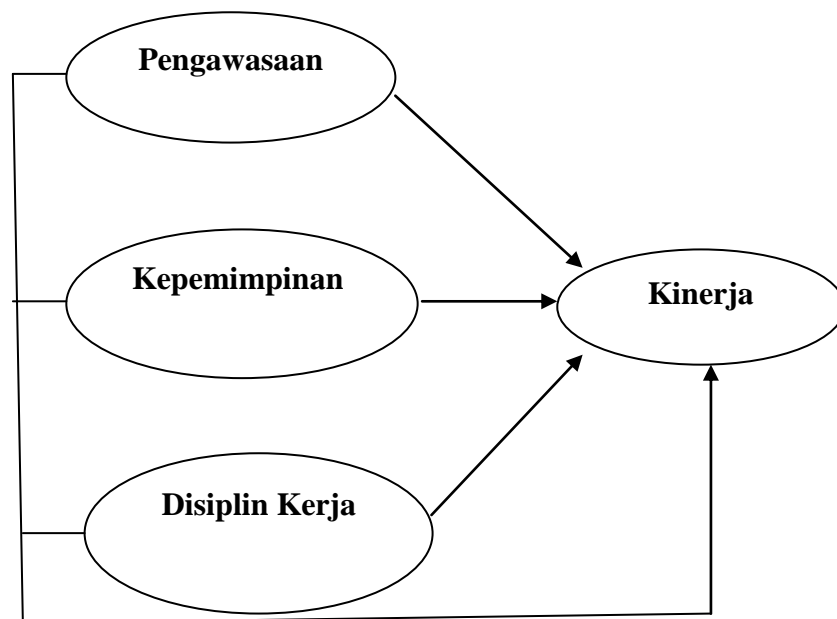
Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. *Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results.* Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan . *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.* Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja

aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemudian faktor kepemimpinan juga harus berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari pendapat para beberapa ahli juga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja pegawai. Jadi, hubungan antar variabel kepemimpinan dengan kinerja adalah sangat berkaitan erat.

Disiplin Kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi, hubungan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran
Sumber : Peneliti

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.
3. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

4. Ada pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan d Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai kepemimpinan ,disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang di teliti,tempat dan waktu yang dilakukan serta tehnik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory.

B.Defenisi Operasional Variabel.

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu pengawasan (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) sebagai variable bebas dan Kinerja (Y) sebagai variable terikat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pengawasan(X1)	Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.(Stoner,2015:114)	1.Meningkatnya disiplin 2.Penyalahgunaan wewenang 3.Pemborosan dan pungutan	Skala Likert
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. .(Hasibuan,2014:101)	1.Kemampuan Analitik 2.Ketrampilan Berkomunikasi 3.Keberanian 4.Kemampuan Mendengar 5.Ketegasan	Skala Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.” (Asmiarsih,2016:63)	1.Absensi 2.Sikap dan Perilaku 3.Tanggung Jawab	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratanpekerjaan.(HenrySimamora,2012:7)	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung Jawab	Skala Likert

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur. yang berada di Komplek Pusat Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur Jalan Medan-Banda Aceh Desa Titi Baro- Idi. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2017 sampai dengan April 2018.

Tabel 3.2
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																							
		Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Peb 18				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Pembuatan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Pengumpulan Data																								
7	Pengolahan Data																								
8	Bimbingan Tesis																								
9	Seminar Tesis																								

D. Populasi dan sampel

1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur yang masa kerjanya di atas (5) lima tahun berjumlah 65 orang.

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Sampel yang terlalu kecil dapat

menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya.

Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2012:78) menyatakan bahwa: “Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Dari definisi di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel yaitu sejumlah 65 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2012 :199), ”Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini responden adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur sebanyak 65 orang yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

F. Jenis dan Sumber Data

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur Situmorang dan Lufti, (2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2012:172). Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal yang berjumlah 30 orang di luar sampel.

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 17.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan $N =$ jumlah kasus $= 30$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh $= 0,361$.

Tabel 3.3
Validitas Data Variabel Bebas X₁ (Pengawasan)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.956	,361	Valid
Pertanyaan 2	.923	,361	Valid
Pertanyaan 3	.892	,361	Valid
Pertanyaan 4	.922	,361	Valid
Pertanyaan 5	.892	,361	Valid
Pertanyaan 6	.892	,361	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel pengawasan (X₁) yang terlihat pada Tabel 3.3, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,361.

Tabel 3.4
Validitas Data Variabel Bebas X₂ (Kepemimpinan)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.966	0.361	Valid
Pertanyaan 2	.951	0.361	Valid
Pertanyaan 3	.937	0.361	Valid
Pertanyaan 4	.947	0.361	Valid
Pertanyaan 5	.937	0.361	Valid
Pertanyaan 6	.937	0.361	Valid
Pertanyaan 7	.946	0.361	Valid
Pertanyaan 8	.936	0.361	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel kepemimpinan (X_2) yang terlihat pada Tabel 3.4, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,361.

Tabel 3.5
Validitas Data Variabel Bebas X_3 (Disiplin Kerja)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.937	0,361	Valid
Pertanyaan 2	.910	0,361	Valid
Pertanyaan 3	.885	0,361	Valid
Pertanyaan 4	.900	0,361	Valid
Pertanyaan 5	.874	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.890	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel disiplin kerja (X_3) yang terlihat pada Tabel 3.5, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,361.

Tabel 3.6
Validitas Data Variabel Bebas Y (Kinerja)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.940	0,361	Valid
Pertanyaan 2	.936	0,361	Valid
Pertanyaan 3	.925	0,361	Valid
Pertanyaan 4	.933	0,361	Valid
Pertanyaan 5	.920	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.926	0,361	Valid
Pertanyaan 7	.940	0,361	Valid
Pertanyaan 8	.920	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel kinerja (Y) yang terlihat pada Tabel 3.6, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,361.

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Situmorang dan Lufti, (2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$ atau nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali).

Tabel 3.7
Reliabilitas Data Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	6

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,928 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

Tabel 3.8
Reliabilitas Data Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	8

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,952 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

Tabel 3.9
Reliabilitas Data Variabel X₃

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,915 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

Tabel 3.10
Reliabilitas Data Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	8

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,938 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

3. Instrumen Penelitian.

Menurut Arikunto (2010:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor Sugiyono,(2012:86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.11.

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:86)

H. Tehnik Analisis Data.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X1, X2, X3 = pengawasan, kepemimpinan, disiplin kerja.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Parameter koefisien masing – masing variabel

a = konstanta

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel dependen adalah pengawasan(X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y) sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

Dimana:

Y = kinerja

X1 = pengawasan

X2 = kepemimpinan

X3 = disiplin kerja

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X1, pengawasan

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X2, kepemimpinan

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X3, disiplin kerja

a = konstanta

ϵ = Error

1.1 Uji Persyaratan Regresi/Asumsi klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memilih asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot Gozhali (2015:111).

b. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independent. Jika variable independent saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variable independent sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independent manakah yang dijelaskan oleh variable independent lainnya Ghazali (2015:111).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali 2005).

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : H_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : H_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2012:244) , uji pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)

Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

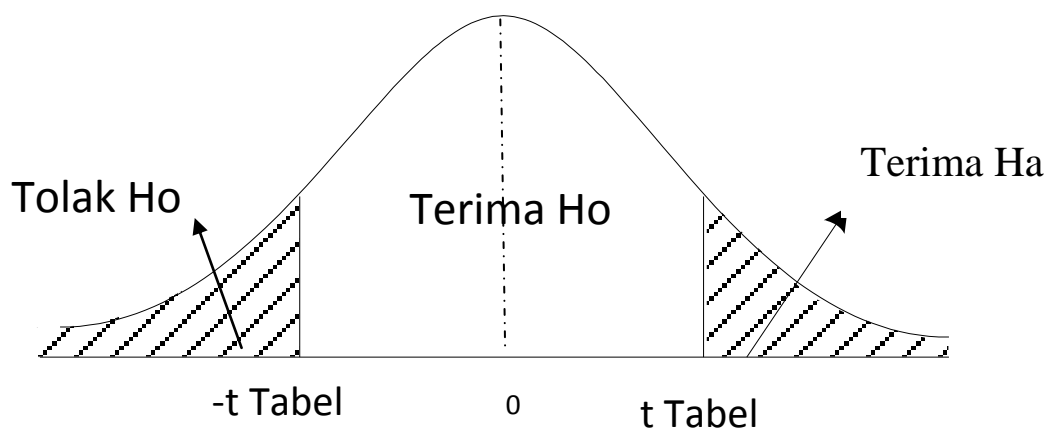
Rumus Uji t adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2012:244)

keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji Signifikan Simultan (Uji- F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya:

$H_0 : H_i = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : H_i \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)

Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

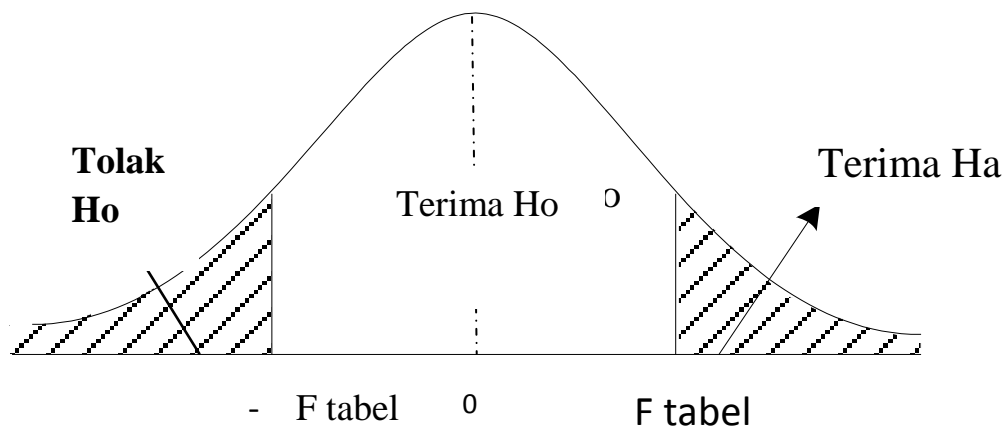
Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:57) sebagai berikut:

Keterangan:

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Tempat Penelitian

a. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur

Untuk mencapai tujuan serta cita-cita dalam berbangsa dan bernegara bagi setiap pemerintahan diperlukan satu prasyarat yaitu terselenggaranya *good governance*. Dalam upaya terselenggaranya hal tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan *legitimate*, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Aceh Timur sebagai salah satu perangkat daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Aceh Timur yang sudah beberapa kali dirubah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Aceh Timur Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Timur, bertekad dan berkewajiban untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang melekat. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas program, serta agar mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan yang berubah sangat cepat seperti dewasa ini, maka Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Aceh Timur harus terus menerus melakukan perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan

berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas yang berorientasi kepada pencapaian hasil dengan menetapkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran dengan Program.

b. Visi Dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

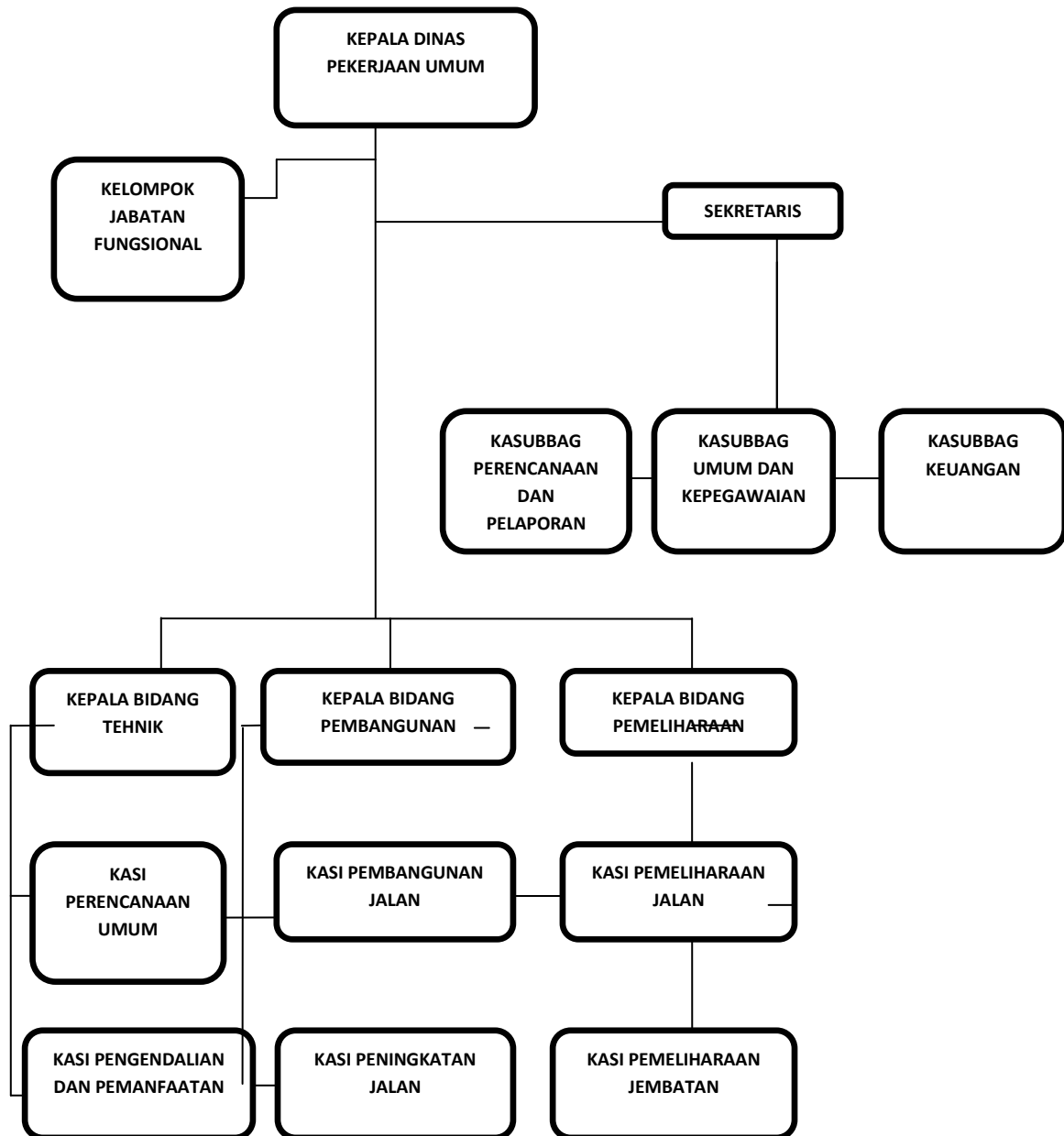
1. VISI

Terwujudnya sistem jaringan jalan yang mantap untuk menuju masyarakat Aceh Timur yang Mandiri, Sejahtera dan Madani.

2. MISI

- a. Meningkatkan sistem jaringan jalan yang secara profesional sebagai pendorong pengembangan wilayah.
- b. Mengembangkan jaringan jalan yang berwawasan lingkungan.
- c. Meningkatkan sistem kerjasama dengan masyarakat dan swasta dalam pengembangan jaringan jalan

c. **Struktur Organisasi. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur**



2. Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Responden penelitian

Tabel 4.1
Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	47	72,3	72,3
Valid Perempuan	18	27,7	27,7
Total	65	100.0	100.0

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 47 orang (72,3%), sedangkan perempuan sebanyak 18 orang (27,7%). Hal tersebut bukanlah merupakan bagian dari kebijakan yang dibuat oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur, tetapi memang secara kebetulan memang jumlah pegawai yang laki-laki lebih banyak. Kemudian jika dilihat dari fisik dan keahlian, memang ada yang membedakan antara pegawai laki-laki dengan perempuan.

Tabel 4.2.
Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
SLTA	24	36,9	36,9
Diploma	2	3,1	3,1
Valid Sarjana	35	53,8	53,8
Magister	4	6,2	6,2
Total	65	100.0	100.0

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan table 4.2. menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok Sarjana yaitu sebanyak 35 orang (53,8%), kemudian dari kelompok SLTA 24 orang (36,9%), kemudian kelompok Magister sebanyak 4 orang (6,2%) dan kelompok Diploma sebanyak 2 orang (3,1%) dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur sebagian besar memiliki pendidikan Sarjana. Hal tersebut disebabkan karena pekerjaan ini dibutuhkan keahlian khusus yang diharapkan bisa menghasilkan pekerjaan yang berkualitas baik, mengingat dinas ini banyak berhubungan dengan pembangunan infrastruktur.

Tabel 4.3.
Karateristik Responden Berdasarkan Masa kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent
1 – 4 tahun	3	4,6	4,6
5 - 9 Tahun	10	15,4	15,4
Valid 10 - 14 tahun	18	27,7	27,7
Diatas 15 tahun	34	52,3	52,3
Total	54	100.0	100.0

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan table 4.3. menunjukkan data bahwa jumlah responden yang masa kerjanya terbanyak adalah dari kelompok diatas 15 tahun yaitu sebanyak 34 orang (52,3%) dari yang masa kerja 10- 14 tahun sebanyak 18 orang atau (27,7%). Dari yang masa kerja 5 - 9 tahun sebanyak 10 orang (15,4%) dan dari masa kerja 1 – 4 tahun sebanyak 3 orang (4,6%). Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi yang ada . Dan memang jarang sekali para pegawai yang berhenti bekerja

dikarenakan alasan tertentu, hal ini disebabkan bekerja sebagai pegawai negeri merupakan pekerjaan yang banyak diminati oleh sebahagian masyarakat dan sangat menjanjikan dalam pengembangan karier dan pendapatan.

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

1) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X_1 (Pengawasan)

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X_1 (Pengawasan) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 17.0.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Pengawasan (X_1)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya merasa selalu disiplin kerja setiap pegawai meningkat.							21	32.3	44	67.7	65	4.7
2.	Saya setuju jika pegawai disiplin akan selalu menyiapkan tugasnya selalu tepat waktu meski tanpa pengawasan.							20	30.8	45	69.2	65	4.7
3.	Saya setuju pengawasan selalu diperlukan ke seluruh pegawai tanpa kecuali.					4	6.2	25	38.4	36	55.4	65	4.5
4.	Penyalahgunaan wewenang biasanya sering terjadi jika para pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.			2	3.1			30	46.2	33	50.7	65	4.4
5.	Saya melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa pamrih..			1	1.5	2	3.1	32	49.2	30	46.2	65	4.4
6.	Saya tidak suka menerima imbalan diluar kompensasi yang diberikan instansi.					3	4.6	26	40	36	55.4	65	4.5
	Total			3	0.8	9	2.3	154	39.5	224	57.4	390	27.2
	Rata-Rata			0.5	0.8	1.5	2.3	25.6	39.5	37.3	57.4	65	4.53

Berdasarkan Tabel 4.4, untuk daftar pertanyaan Variabel pengawasan secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban setuju dan tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 96,9% untuk jawaban setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 3,1% untuk jawaban tidak setuju.. Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dalam hal pengawasan menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap pekerjaan masih belum dimaksimalkan apabila dihubungkan dengan pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Masih ada pegawai yang memilih tidak setuju terhadap pernyataan “Penyalahgunaan wewenang biasanya sering terjadi jika para pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.” Hal ini menunjukkan bahwa masih ada diantara pegawai yang kurang memaksimalkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, meski pengawasan sudah dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum tersebut, Sehingga harapan agar segala pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya, masih terjadi keterlambatan penyiapannya. Diharapkan jika pekerjaan dapat dilaksanakan tepat waktu maka akan dapat mendorong kemajuan pendapatan dan keberhasilan pembangunan Kabupaten Aceh Timur.

2) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X₂ (Kepemimpinan)

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X₂ (Kepemimpinan) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 17.0.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X₂)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
		1.	Saya sering membuat ide-ide terobosan kearah yang lebih baik dan relevan.							24	36.9		
2.	Saya selalu menunjukan kecerdasan dan intelektualitas berpikir							30	46.2	35	53.8	65	4.5
3.	Saya sering memotivasi para pegawai bawahan saya agar bekerja demi sasaran pencapaian tugas pokok.			2	3.1	6	9.2	35	53.8	22	33.8	65	4.2
4.	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan saya dalam bekerja.			7	10.8	17	26.1	27	41.5	14	21.5	65	3.7
5.	Tindakan Saya sangat jelas dalam menghadapi suatu masalah	2	3.1			3	4.6	39	60	21	32.3	65	4.2
6.	Saya sering memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pegawai yang kinerjanya kurang baik.					2	3.1	44	67.7	19	29.2	65	4.3
7.	Saya selalu meminta saran dan pendapat dari para pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.					9	13.8	25	38.5	31	47.7	65	4.3
8.	Saya selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai bawahan saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.					10	15.4	34	52.3	21	32.3	65	4.2
	Total	2	3.1	9	13.8	47	72.3	258	396.6	204	312.3	520	34.01
	Rata-Rata	0.31	0.47	1.13	1.77	5.9	8.85	32.3	49.6	25.5	39.2	65	4.3

Berdasarkan Tabel 4.5, untuk daftar pertanyaan Variabel kepemimpinan secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban setuju dan tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 88,8% untuk jawaban setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 11,2% untuk jawaban tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dalam hal kepemimpinan yang diberikan, menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa kepemimpinan belum sesuai dengan keinginan beberapa pegawai yang ada. Tidak semua pemimpin yang baik dan tegas disenangi pegawainya, hal itu merupakan hal yang lumrah. Karena ada pegawai yang mau bekerja santai, tentunya akan tidak nyaman mendapatkan pemimpin yang tegas. Dan itu mungkin saja yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur. Pemimpinnya tegas dan selalu menginginkan kinerja pegawainya baik, tapi ada beberapa yang tidak mampu mengikuti keinginan pemimpin, akan merasa kurang nyaman.

3) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X_3 (Disiplin Kerja)

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X_3 (Disiplin kerja) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 17.0

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_3)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
		1.	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.					5	7.7	40	61.5		
2.	Saya hadir tepat waktu di kantor dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor setiap hari kerja.			2	3.1	3	4.6	34	52.3	26	40	65	4.3
3.	Saya selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.					2	3.1	29	44.6	34	52.3	65	4.5
4.	Karena sudah menjadi kebiasaan terkadang saya tidak mengindahkan prosedur dalam mengerjakan pekerjaan saya.					3	4.6	30	46.2	32	49.2	65	4.4
5.	Tanggung Jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan bagian dari disiplin kerja.					2	3.1	29	44.6	34	52.3	65	4.5
6.	Saya harus melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.							25	38.5	40	61.5	65	4.6
	Total			2	0.5	15	3.8	187	47.9	186	47.7	390	26.56
	Rata-Rata			0.33	0.5	2.5	3.8	31.2	47.9	31	47.7	65	4.4

Berdasarkan Tabel 4.6, untuk daftar pertanyaan Variabel disiplin kerja secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban setuju dan tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 95,6% untuk jawaban setuju, serta rata-rata pegawai sebanyak 4,4% untuk jawaban tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dalam hal disiplin kerja, menunjukkan ada pegawai yang merasa bahwa disiplin kerja belum seperti yang diharapkan. Masih ada pegawai yang memilih tidak setuju terhadap pernyataan “Saya hadir tepat waktu di kantor dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor setiap hari kerja..” Hal tersebut menunjukkan masih ada pegawai yang masih belum

melaksanakan kedisiplinan dalam bekerja, Karena masih ada ditemukan pegawai yang sering datang terlambat serta masih ada juga pegawai yang pulang lebih cepat dari pada waktu yang telah ditentukan.

4) Statistik Deskriptif untuk Variabel Terikat Y (Kinerja)

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable terikat Y (motivasi) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 17.0

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
		1.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya sesuai petunjuk kerja Instansii.							21	32.3		
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.							19	29.2	46	70.8	65	4.7
3.	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawab setiap hari.					4	6.2	40	61.5	21	32.3	65	4.3
4.	Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawab saya.							27	41.5	38	58.5	65	4.6
5.	Karena keterbatasan waktu saya harus menunda menyelesaikan pekerjaan saya pada hari berikutnya.					2	3.1	35	53.8	28	43.1	65	4.4
6.	Dalam melaksanakan tugas saya selalu berorientasi terhadap prestasi kerja.					3	4.6	38	58.5	24	36.9	65	4.3
7	Tanggung jawab merupakan bagian dari hal yang mendorong tercapainya kinerja yang tinggi.							29	44.6	36	55.4	65	4.6
8	Pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab pasti kinerjanya baik.			9	13.8	12	18.5	31	47.6	13	20	65	3.7
	Total			9	1.7	21	4.0	240	46.2	250	48.1	520	35.24

Rata-Rata			1.1	1.7	2.6	4.0	30	46.2	31.3	48.1	65	4.4
------------------	--	--	-----	-----	-----	-----	----	------	------	------	----	-----

Berdasarkan Tabel 4.7, untuk daftar pertanyaan Variabel kinerja secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban setuju dan tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 94,3% untuk jawaban setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 5,7% untuk jawaban tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dalam hal kinerja, menunjukkan ada pegawai yang merasa bahwa kinerjanya belum dilaksanakan secara optimal. Masih ada pegawai yang memilih tidak setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawab setiap hari.” Hal itu mencerminkan jika tidak semua pegawai yang bisa menyelesaikan pekerjaannya. Dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diberikan menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Padahal jika semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya, maka akan berpengaruh terhadap kelancaran penyiapan tugas-tugas berikutnya sehingga akan menyebabkan peningkatan kinerja merupakan kegiatan yang penuh dengan konsekuensi-konsekuensi, baik terhadap para pegawai. Dari perspektif organisasi, kelemahan-kelemahan sistem dan kesalahan-kesalahan praktik kinerja akan berakibat terhadap ketidak-efektifan pelaksanaan fungsi-fungsi pegawai yang lainnya, seperti fungsi kompensasi, fungsi pelatihan dan pengembangan dan sebagainya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0,5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

Tabel 4.8

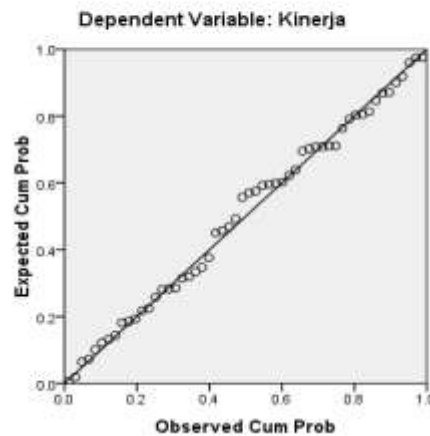
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74875961
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.055
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data diolah, 2018

Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,698 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



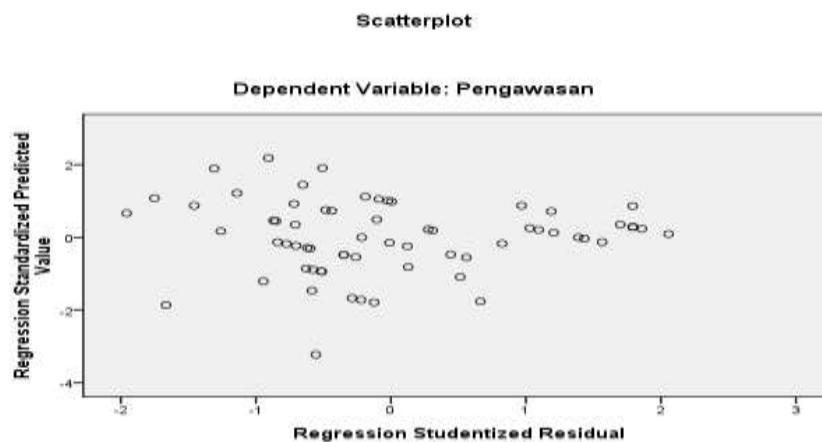
Gambar 4.2.
P.Plot Normalitas Data

Berdasarkan tampilan output chart di atas dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka

terjadi homoskedastisitas namun jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. “Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, jika ada pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi” (Situmorang *et al.*, 2010:100).



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.2 grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja.

c. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas, yaitu terjadinya korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai *VIF* (*Variance Inflated Factor*) dimana bila nilai $VIF > 10$, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.483	2.070
Kepemimpinan	.750	2.333
Disiplin Kerja	.572	2.749

Sumber : Data diolah, 2018

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance $> 0,1$, hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4. Model Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap

variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 17.0 for windows*.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = kinerja
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Pengawasan
- X_2 = Kepemimpinan
- X_3 = Disiplin kerja
- e = *Standard error*

Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows*, maka hasil persamaan regresi linear berganda penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.083	3.524		3.996	.000
Pengawasan	.310	.092	.503	3.354	.001
Kepemimpinan	.483	.107	-.093	2.775	.002
Disiplin Kerja	.338	.118	.161	2.164	.004

a. Dependent Variable: Pengawasan

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 14.083 + 0,310X_1 + 0,483X_2 + 0,338X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 10.809 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) maka kinerja (Y) akan bernilai 14.083.
2. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X_1, X_2, X_3) maka nilai kinerja (Y) akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X_1, X_2, X_3) maka nilai kinerja (Y) semakin rendah.
4. Koefisien X_1 (β_1) = 0,310, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel pengawasan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,310.
5. Koefisien X_2 (β_2) = 0,483, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,483.
6. Koefisien X_3 (β_3) = 0,338, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,338.

5. Uji Hipotesis.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berupa pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

Model hipotesis :

$H_0 : \beta_i = 0$

Tidak terdapat pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai..

$H_a : \beta_i \neq 0$

Terdapat pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Keputusan :

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 65

k = jumlah variabel yang digunakan , k = 4

Maka : derajat bebas = n-k = 65 - 4 = 61

Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan $t_{1/2}$ atau $t(0,025 ; 1,999)$ sehingga didapat nilai $t_{tabel} = 1.999$

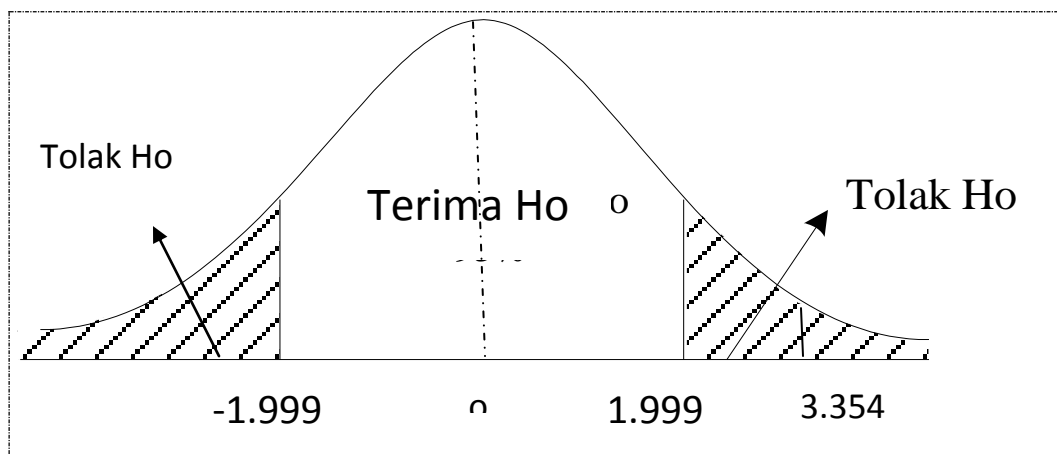
Hasil pengujian Uji t (uji parsial) menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.083	3.524		3.996	.000
	Pengawasan	.310	.092	.503	3.354	.001
	Kepemimpinan	.483	.107	.093	2.775	.002
	Disiplin Kerja	.338	.118	.161	2.164	.004

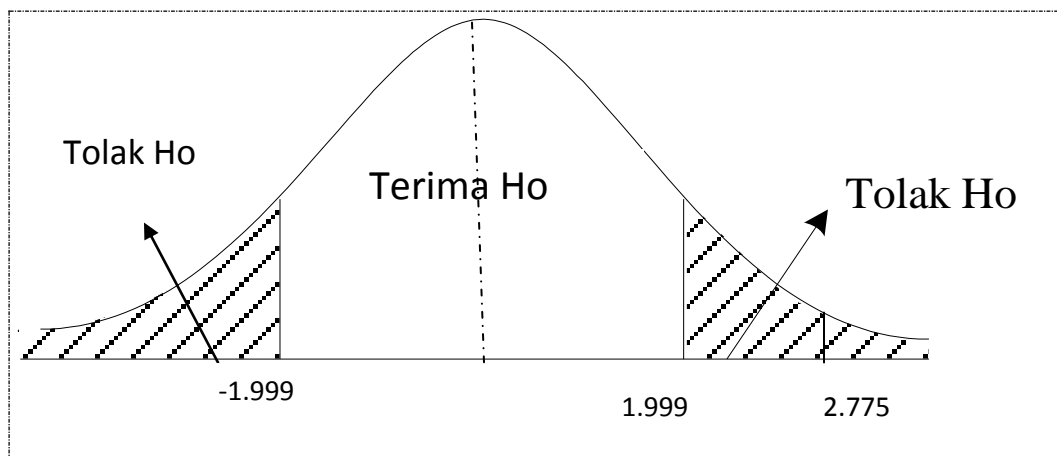
a. Dependent Variable: Pengawasan

- a. Nilai t_{hitung} variabel pengawasan adalah 3.354 dan t_{tabel} bernilai 1.999 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.354 > 1.999$), kemudian apabila dilihat dari angka sig pengawasan 0,01 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis pertama diterima).



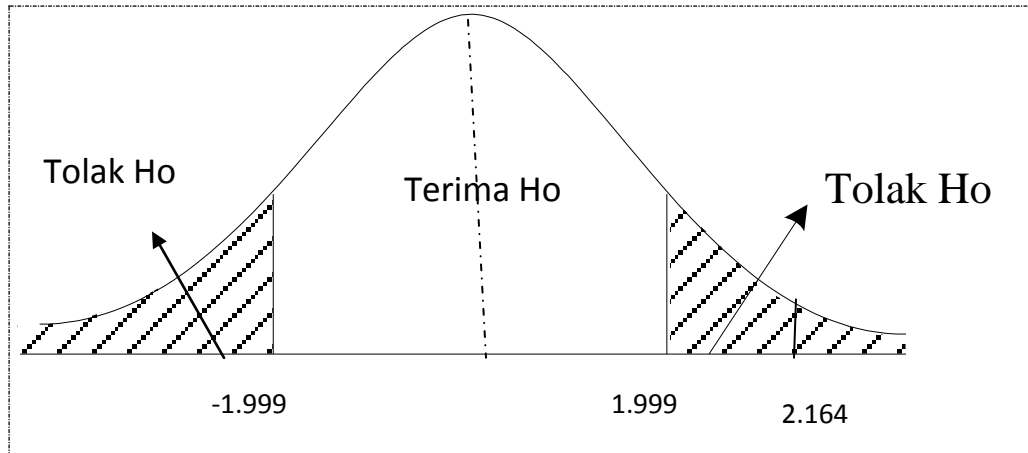
Gambar 4.4 Kurva Uji t

- b. Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan adalah 2.775 dan t_{tabel} bernilai 1.999 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.775 > 1.999$), kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,02 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis kedua diterima).



Gambar 4.5 Kurva Uji t

- c. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 2.164 dan t_{tabel} bernilai 1.999 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.164 > 1.999$), kemudian jika dilihat dari angka sig disiplin kerja 0,04 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hipotesis ketiga diterima).



Gambar 4.6 Kurva Uji t

b. Uji F (uji serempak)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama–sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X_1, X_2, X_3) berupa variabel pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (Y).

Model hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

Terdapat pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k);(k-1)

Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$

Derajat bebas penyebut = $n - k = 65 - 4 = 61$

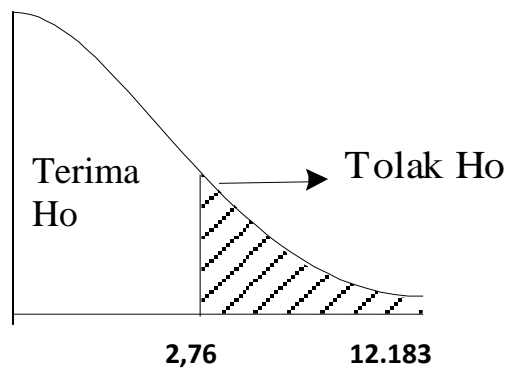
Maka $F_{tabel 0,05 (3; 61)} = 2.76$

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.722	1	195.722	12.183	.000 ^a
	Residual	99.293	63	1.576		
	Total	295.015	64			

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual

b. Dependent Variable: Pengawasan



Gambar 4.7 Kurva Uji F

Berdasarkan Anova (Tabel 4.10) didapatkan nilai F hitung sebesar 12.183 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^a. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.183 > 2,76$) atau signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel pengawasan,

kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa H_0 ditolak H_0 diterima.

Dengan demikian terdapat pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (hipotesis keempat diterima).

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (pengawasan (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3)) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.663	.658	1.255

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual

b. Dependent Variable: Pengawasan

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,658 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pengawasan,

kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja memiliki hubungan yang cukup erat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,658 atau 65,8%. Artinya 65,8% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya budaya kerja, semangat kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja.

Pengawasan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai. Perkembangan pengawasan melekat (*waskat*) menjadi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menempatkan pimpinan organisasi sebagai penggerak dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Lima unsur yang ada dalam SPIP, antara lain lingkungan pengendalian, pengendalian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan

komunikasi serta pemantauan mendorong pimpinan organisasi melakukan pergeseran pengawasan dari *hard control ke soft control*.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.354 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,01 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh :Elly Nielwati dalam Jurnal Niara Vol.10 No.1 Juni 2017, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning yang menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Diperindag Sub Pengawasan Kabupaten Riau dengan hasil analisis yaitu pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata pegawai sebanyak 96,9% untuk jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 3,1% untuk jawaban tidak setuju, hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas pegawai telah setuju terhadap pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Kabupaten Aceh Timur terhadap pegawainya. Namun masih ada sebagian kecil pegawai yang masih kurang puas terhadap pengawasan yang diterapkan.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh pengawasan yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika pengawasan pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur. Bahwa pengawasan merupakan suatu proses dalam melaksanakan, menilai serta mengoreksi pekerjaan dengan tujuan agar pekerjaan sesuai perencanaan. Merujuk pada hasil penelitian, hipotesis yang menyatakan pengawasan memiliki pengaruh positif pada kinerja. Hal ini berarti bahwa ketika pimpinan telah melakukan pengawasan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan. Pimpinan biasanya diartikan sebagai seseorang yang mempunyai tugas untuk menggerakkan, membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan dari bawahan hingga dapat menggerakkan mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan atau memaksa orang lain untuk berbuat. Hal ini dapat dilihat dalam proses yang terjadi dalam hubungan antara manusia dengan manusia, antara individu dengan kelompok individu yang terorganisir secara temporer atau permanen dalam suatu wadah yang disebut organisasi, lembaga kantor atau bentuk lain.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.775 dengan taraf signifikansi hasil

sebesar 0,02 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Kiswanto dkk dari Politeknik Negri Samarinda dalam jurnal Administrasi Bisnis Vol 2 No 3 Tahun 2010 dalam judul „Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda” Mempunyai pengaruh positif dan signifikan, dikarenakan kepemimpinan yang ada sangat cenderung mampu mengarahkan dan memberikan perbaikan sikap bagi karyawan agar mampu menjalankan instruksi-instruksi yang diberikan oleh pimpinan. berusaha mengajak seluruh elemen organisasi untuk terlibat lebih dalam memajukan organisasi.

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas sebesar 88,8% untuk jawaban setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 11,2% untuk jawaban tidak setuju.. Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dalam hal kepemimpinan menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa kepemimpinan yang dijalankan terhadap pegawai masih belum memberikan kepuasan kepada para pegawai sehingga belum mampu mendorong kinerja pegawai.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh kepemimpinan yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika Peran kepemimpinan sebagai bapakkepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang mencapai tujuan tertentu.

Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Pendisiplinan Pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Seorang pimpinan berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu instansi. Disiplin dapat disimpulkan sebagai bentuk kesadaran dari individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang ditetapkan.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.164 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,04 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o

ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya dalam Jurnal Ilmu Management [Vol. 1 No. 4 Tahun 2013] yang dilakukan oleh Agus Setiawan, dkk Universitas Negeri Surabaya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas sebesar 95.6% untuk jawaban setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 4,4% untuk jawaban tidak setuju.. Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dalam hal disiplin kerja menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa belum semua pegawai yang menjalankan disiplin kerja dengan baik.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh disiplin kerja yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika Pentingnya disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

4. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

Masalah utama yang dianggap sebagai isu penting yang berkaitan dengan pegawai antara lain pengawasan, Pengawasan sebagai cara suatu instansi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan berarti para pimpinan berupaya untuk menjamin bahwa instansi bergerak kearah tujuan-tujuannya. Pengawasan dapat disimpulkan sebagai salah satu fungsi pimpinan yang juga sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, hal ini berkaitan dengan kemampuan pimpinan untuk membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan ketika berada di depan, harus dapat memberikan motivasi ketika berada di tengah, dan mampu memberikan dorongan atau energy ketika berada di belakang. Sebuah filosofi kepemimpinan yang sangat dalam dan masih actual untuk kita praktikan menghadapi tantangan dan dinamika kehidupan pada saat ini. Semua orang memiliki hak menjadi seorang pemimpin. Tapi tidak semua orang yang ketika menjadi seorang pemimpin mampu menjalankan dengan baik tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu

tidak mudah. Kepemimpinan yang berkualitas memiliki wibawa dihadapan pegawainya dan akan membawa pengaruh yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Disiplin Kerja Pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Seorang pimpinan berkewajiban untuk mempertahankan disiplin kerja dalam organisasi yang dipimpinya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu instansi Disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai bentuk kesadaran dari individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang ditetapkan.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur adalah pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja. Pengawasan, Kepemimpinan dan Disiplin kerja dapat memacu semangat kerja maka diharapkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur dapat meningkat dengan baik, sehingga permasalahan yang belum selesai dapat terselesaikan dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan mempengaruhi kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Hendaknya pegawai terus meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kinerja dan terus mengevaluasi fungsi pengawasan yang dijalankan sehingga

setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

2. Hendaknya Pimpinan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai sebagai bawahannya, dengan jalan melaksanakan peran Kepemimpinan sebagai Katalisator, Integrator dan berperilaku sebagai bapak perlu ditingkatkan. Sebagai leader dalam organisasi merupakan motor penggerak harus menegakkan ketegasan untuk mencapai visi dan misi instansi.
3. Hendaknya Pimpinan dapat menerapkan disiplin kerja, pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu hendaknya diberi sanksi agar pegawai yang melanggar tidak mengulangi kesalahannya dan pimpinan lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan sehingga pegawai akan menghormati keputusannya tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri Dan Rivai, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Bittel dan Newstrom, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Bernadin dan Russel (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Burms (Oteng Sutisna), 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor, Penerbit. PT.Ghalia Indonesia.
- Fauzi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi tiga. Jakarta : PT.Grasindo
- Fajar, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Fathoni, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- George R. Tery, 2016, *Manajemen Prilaku Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta
- Greenberg dan Baron, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Hasibuan Malayu SP 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Kartini Kartono ,2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan . Jakarta : Erlangga.

- Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Martoyo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit PT.Graha Ilmu.
- Nawawi Hadari,2012, *Manajemen Prilaku Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta
- Nitisemito, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Jilid 3* ,Jakarta , Penerbit Erlangga
- Rachman, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Robbins, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi 2, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Siagian, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Singodimedjo, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Sinungan, 2015, *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Simamora Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Schular & Jackson, 2012, , *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Stoner & Gilbert, 2015, *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Situmorang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Penerbit. PT.Ghalia Indonesia.
- Timpe, Dale, 2011, *Human Motivation*. New York Cambrigde University Press
- Winardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

White, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga

Elly Nielwati dkk , *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Diperindag Sub Pengawasan Kabupaten Riau*, dalam jurnal Niara Vol 10 No 1 Tahun 2017. Universitas Lancang Kuning

Suharriza Nur Abyad, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPEDA Kabupaten Kutai Kartanegara* Fakultas ISIPOL Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Kalimantan Timur

Kiswanto dkk , *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*, dalam jurnal Administrasi Bisnis Vol 2 No 3 Tahun 2010 Politehnik Negri Samarinda

Hentri Sukmasari, dalam tesisnya berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*” Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Agus Setiawan , dkk, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Management |Vol. 1 No. 4 Tahun 2013| Universitas Negeri Surabaya

Sri Muzayyanah, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyer* ‘dalam tesis dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Medan, Pebruari 2018

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu berkas

Yth : Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur.
Dengan hormat.

Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul "**Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Timur**". maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu terima/rasakan. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya.

Demikianlah pengantar ini dibuat. Atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Pebruari 2018
Hormat saya,
Peneliti,

(MUHAMMAD ALFADHIL)

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

RAHASIA

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN ACEH TIMUR**

No. Responden : _____(Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : ____/____/2018

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan atau pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang telah disediakan atau dengan memberi tanda ceklis (√) pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawablah pertanyaan atau pernyataan tersebut dengan sejujurnya. Kuesioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian semata.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1.	Usia						
2.	Jenis Kelamin	1	Laki-laki	2	Perempuan		
3.	Tingkat Pendidikan	1	SMA	2	Diploma	3	S1
4.	Masa Kerja Tahun					

II. PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN ACEH TIMUR

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta membubuhkan tanda ceklis (√) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

PENGAWASAN (X1)

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 6

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN PENGAWASAN	PENILAIAN				
Meningkatnya Disiplin					
1. Saya merasa selalu disiplin kerja setiap pegawai meningkat.	5	4	3	2	1
2. Saya setuju jika pegawai disiplin akan selalu menyiapkan tugasnya selalu tepat waktu meski tanpa pengawasan.	5	4	3	2	1
Penyalahgunaan Wewenang					
3. Saya setuju pengawasan selalu diperlukan ke seluruh pegawai tanpa kecuali.	5	4	3	2	1
4. Penyalahgunaan wewenang biasanya sering terjadi jika para pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.	5	4	3	2	1
Pemborosan dan Pungutan					
5. Saya melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa pamrih..	5	4	3	2	1
6. Saya tidak suka menerima imbalan diluar kompensasi yang diberikan instansi.	5	4	3	2	1

KEPEMIMPINAN (X2)

Kriteria Jawaban No. 7 s/d 16

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KEPEMIMPINAN	PENILAIAN				
Kemampuan Analitik					
7. Saya sering membuat ide-ide terobosan kearah yang lebih baik dan relevan.	5	4	3	2	1
8. Saya selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berpikir	5	4	3	2	1
Ketrampilan Berkomunikasi					
9. Saya sering memotivasi para pegawai bawahan saya agar bekerja demi sasaran pencapaian tugas pokok.	5	4	3	2	1
10. Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan saya dalam bekerja.	5	4	3	2	1
Keberanian					
11. Tindakan Saya sangat jelas dalam menghadapi suatu masalah	5	4	3	2	1
12. Saya sering memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pegawai yang kinerjanya kurang baik.	5	4	3	2	1
Kemampuan Mendengar					
13. Saya selalu meminta saran dan pendapat dari para pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.	5	4	3	2	1
14. Saya selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai bawahan saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.	5	4	3	2	1

DISIPLIN KERJA(X3)

Kriteria Jawaban No. 17 s/d 20

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	KurangSetuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN DISIPLIN KERJA	PENILAIAN				
Absensi					
15. Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	5	4	3	2	1
16. Saya hadir tepat waktu di kantor dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor setiap hari kerja.	5	4	3	2	1
Sikap Dan Prilaku					
17. Saya selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.	5	4	3	2	1
18. Karena sudah menjadi kebiasaan terkadang saya tidak mengindahkan prosedur dalam mengerjakan pekerjaan saya.	5	4	3	2	1
Tanggung Jawab					
19. Tanggung Jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan bagian dari disiplin kerja.	5	4	3	2	1
20. Saya harus melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.		4	3	2	1

KINERJA (Y)

Kriteria Jawaban No. 23 s/d 28

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	KurangSetuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KINERJA	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
Kualitas					
21. Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya sesuai petunjuk kerja Instansii.	5	4	3	2	1
22. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.	5	4	3	2	1
Kuantitas					
23. Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawab setiap hari.	5	4	3	2	1
24. Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawab saya.	5	4	3	2	1
Pelaksanaan Tugas					
25. Karena keterbatasan waktu saya harus menunda menyelesaikan pekerjaan saya pada hari berikutnya.	5	4	3	2	1
26. Dalam melaksanakan tugas saya selalu berorientasi terhadap prestasi kerja.	5	4	3	2	1
Tanggung Jawab					
27. Tanggung jawab merupakan bagian dari hal yang mendorong tercapainya kinerja yang tinggi.	5	4	3	2	1
28. Pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab pasti kinerjanya baik.	5	4	3	2	1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP (Contoh)

Nama, Teddi Pribadi lahir di Medan, tanggal 15 Januari 1968, merupakan putra keempat dari Bapak Alm Soerprijo dan Ibu Ummi Salmah Harahap, memiliki hobbi olah raga, makan dan travelling.

Menyelesaikan Pendidikan di

1. SD Negri 060846 di Medan tahun 1980.
2. SMP Negri 6 Medan Tahun 1983.
3. SMA Negri 4 Medan Tahun 1986.
4. Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 1993.

Pada tahun 2013 melanjutkan studi pada Program Magister manajemen di Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera utara di Medan. Sampai tahun sekarang 2015 masih bekerja di PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan sebagai Area Sales Manager.

Menikah dengan Irmawati,S.E. Tahun 1996 dan di karuniai 3 orang anak, yaitu:

1. Rifqi Ariqsyah Teddi (Alm).
2. Anugrah Rizqillah Syah Teddi.
3. Atiiqah Kamillah Syah Teddi.

Motto Hidup : Berusaha untuk menang untuk mencapai keberhasilan.

Medan,.....Mei 2015

(Teddi Pribadi)

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang ssaya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma,dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Medan,...Maret,2018

Muhammad Alfadhil

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL PENGAWASAN (X1)

No Responden	Nomor Item Angket Penelitian variabel Pengawasan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	1	1	1	1	8
3	1	2	2	2	2	2	11
4	3	2	2	2	2	2	13
5	2	2	1	1	1	1	8
6	2	3	2	2	2	2	13
7	1	2	2	2	2	2	11
8	1	2	2	2	2	2	11
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	2	3	3	17
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	3	3	3	3	3	3	18
14	2	2	2	2	2	2	12
15	3	3	3	2	3	3	17
16	2	3	2	2	2	2	13
17	2	3	2	2	2	2	13
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	2	2	2	2	2	14
20	2	2	1	2	1	1	9
21	3	3	3	2	3	3	17
22	2	2	1	2	1	1	9
23	3	3	3	2	3	3	17
24	3	3	3	3	3	3	18
25	2	2	1	1	1	1	8
26	1	2	2	2	2	2	11
27	3	2	2	2	2	2	13
28	2	2	1	1	1	1	8
29	2	3	2	2	2	2	13
30	1	2	2	2	2	2	11
ΣX1	68	73	63	61	63	63	391

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN (X2)

No Responden	Nomor Item Angket Penelitian Variabel Kepemimpinan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	1	1	1	1	1	1	10
3	1	2	2	2	2	2	2	2	15
4	3	2	2	2	2	2	2	2	17
5	2	2	1	1	1	1	1	1	10
6	2	3	2	2	2	2	2	2	17
7	1	2	2	2	2	2	2	2	15
8	1	2	2	2	2	2	2	2	15
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	2	3	3	3	3	23
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	3	3	3	2	3	3	3	3	23
16	2	3	2	2	2	2	2	2	17
17	2	3	2	2	2	2	2	2	17
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	2	2	2	2	2	3	2	19
20	2	2	1	2	1	1	3	2	14
21	3	3	3	2	3	3	3	3	23
22	2	2	1	2	1	1	3	2	14
23	3	3	3	2	3	3	3	3	23
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	2	2	1	1	1	1	1	1	10
26	1	2	2	2	2	2	2	2	15
27	3	2	2	2	2	2	2	2	17
28	2	2	1	1	1	1	1	1	10
29	2	3	2	2	2	2	2	2	17
30	1	2	2	2	2	2	2	2	15
ΣX1	68	73	63	61	63	63	68	65	524

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

No Responden	Nomor Item Angket Penelitian variabel Disiplin Kerja						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	1	1	1	1	8
3	1	2	2	2	2	2	11
4	3	2	2	2	2	2	13
5	2	2	1	1	1	1	8
6	2	3	2	2	2	2	13
7	1	2	2	2	2	2	11
8	1	2	2	2	2	2	11
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	2	3	3	17
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	3	3	3	3	3	3	18
14	2	2	2	2	2	2	12
15	3	3	3	2	3	3	17
16	2	3	2	2	2	2	13
17	2	3	2	2	2	2	13
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	2	2	2	2	3	15
20	2	2	1	2	2	3	12
21	3	3	3	2	3	3	17
22	2	2	1	2	2	3	12
23	3	3	3	2	3	3	17
24	3	3	3	3	3	3	18
25	2	2	1	1	1	1	8
26	1	2	2	2	2	2	11
27	3	2	2	2	2	2	13
28	2	2	1	1	1	1	8
29	2	3	2	2	2	2	13
30	1	2	2	2	2	2	11
ΣX1	68	73	63	61	65	68	398

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

No Responden	Nomor Item Angket Penelitian variabel Kinerja								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	1	1	1	1	2	1	11
3	1	2	2	2	2	2	1	2	14
4	3	2	2	2	2	2	3	2	18
5	2	2	1	1	1	1	2	1	11
6	2	3	2	2	2	2	2	2	17
7	1	2	2	2	2	2	1	2	14
8	1	2	2	2	2	2	1	2	14
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	2	3	3	3	3	23
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	3	3	3	2	3	3	3	3	23
16	2	3	2	2	2	2	2	2	17
17	2	3	2	2	2	2	2	2	17
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	2	2	2	2	3	4	2	21
20	2	2	1	2	2	3	2	2	16
21	3	3	3	2	3	3	3	3	23
22	2	2	1	2	2	3	2	2	16
23	3	3	3	2	3	3	3	3	23
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	2	2	1	1	1	1	2	1	11
26	1	2	2	2	2	2	1	2	14
27	3	2	2	2	2	2	3	2	18
28	2	2	1	1	1	1	2	1	11
29	2	3	2	2	2	2	2	2	17
30	1	2	2	2	2	2	1	2	14
ΣY	68	73	63	61	65	68	68	65	531

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL PENGAWASAN (X1)							
Resp	ITEM						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	6	30
8	5	5	4	2	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	5	4	4	3	5	26
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	5	5	4	4	26
16	5	5	4	5	4	4	27
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	4	5	3	26
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	4	5	4	4	4	25
21	5	5	4	4	4	5	27
22	5	5	3	5	5	4	27
23	4	4	4	5	5	4	26
24	5	5	5	5	4	5	29
25	5	5	4	5	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	4	4	5	26
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	4	4	4	27
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	5	5	4	4	4	27
33	4	4	5	4	5	4	26
34	4	4	5	4	5	4	26
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	5	4	4	28
37	5	5	5	5	4	4	28

38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	4	3	4	3	3	21
40	4	4	4	4	4	5	25
41	4	4	4	5	4	5	26
42	5	5	4	5	4	5	28
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	4	5	5	3	27
45	5	5	3	4	5	4	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	5	4	4	5	28
54	5	5	5	2	5	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	6	31
58	5	5	4	4	4	4	26
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	4	5	29
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	4	5	5	28
63	4	4	4	4	5	5	26
64	4	4	5	4	5	5	27
65	4	5	5	5	5	4	28

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KEPEMIMPINAN (X2)									
ITEM									
RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	5	4	4	3	4	4	4	3	31
2	5	5	4	4	4	5	5	4	36
3	5	5	4	4	4	4	5	3	34
4	4	4	4	2	4	4	4	4	30
5	5	5	5	4	5	5	5	4	38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	4	4	5	5	5	5	38
8	4	4	2	3	4	4	3	3	27
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	4	4	5	4	5	4	36
11	5	5	5	5	5	4	5	5	39
12	5	4	4	2	1	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	2	4	5	4	4	34
15	4	5	4	3	4	4	5	4	33
16	4	4	4	2	4	4	4	4	30
17	5	5	5	4	5	5	5	5	39
18	5	5	4	3	4	4	4	4	33
19	4	4	5	4	4	3	4	3	31
20	5	5	5	4	4	5	5	4	37
21	5	4	4	4	4	5	5	5	36
22	4	5	4	3	4	4	4	4	32
23	5	5	4	4	3	4	4	4	33
24	4	5	5	4	5	5	5	5	38
25	5	5	5	5	5	4	4	4	37
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	4	4	3	4	3	4	5	32
28	5	5	4	5	4	5	5	5	38
29	4	4	4	3	4	4	4	4	31
30	5	5	5	4	5	5	5	5	39
31	5	4	3	4	4	4	5	4	33
32	4	4	4	3	4	4	4	3	30
33	5	4	3	4	4	4	4	4	32
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	4	4	5	3	4	4	4	4	32
36	5	5	4	3	4	4	4	4	33
37	4	5	4	5	3	4	3	3	31
38	4	4	5	5	3	4	3	3	31

39	4	4	5	4	5	4	3	3	32
40	5	5	3	4	5	4	3	3	32
41	5	4	3	4	5	4	5	5	35
42	5	5	4	4	5	4	5	5	37
43	4	5	4	3	4	4	4	5	33
44	4	4	4	4	4	4	4	5	33
45	5	4	5	3	4	4	3	4	32
46	5	4	5	5	4	4	3	4	34
47	4	4	3	5	4	4	3	4	31
48	4	4	3	5	4	4	5	4	33
49	4	4	4	3	4	4	5	4	32
50	5	4	4	3	4	4	5	4	33
51	4	4	4	3	4	4	4	3	30
52	5	5	4	4	4	5	5	4	36
53	5	5	4	4	4	4	5	3	34
54	4	4	4	2	4	4	4	4	30
55	5	5	5	4	5	5	5	4	38
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	4	4	5	5	5	5	38
58	4	4	2	3	4	4	3	3	27
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	4	4	5	4	5	4	36
61	5	5	5	5	5	4	5	5	39
62	5	4	4	2	1	4	4	4	28
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	5	5	5	2	4	5	4	4	34
65	4	5	4	3	4	4	5	4	33

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

RESP	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	4	4	4	5	26
3	5	5	4	5	5	5	29
4	4	2	4	4	4	4	22
5	4	5	5	5	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	3	3	3	4	4	21
9	4	4	4	5	5	4	26
10	4	5	5	5	5	5	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	5	5	5	28
15	4	4	4	4	5	5	26
16	4	4	5	5	5	5	28
17	5	4	5	4	5	5	28
18	3	4	5	3	4	4	23
19	5	4	4	5	4	4	26
20	4	4	4	5	4	5	26
21	5	4	5	5	4	4	27
22	5	4	4	5	3	5	26
23	4	4	5	5	4	4	26
24	4	5	5	4	5	5	28
25	4	5	5	5	5	5	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	5	4	5	5	28
28	5	5	4	5	4	5	28
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	5	5	5	5	5	29
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	4	4	5	5	27
34	5	4	5	4	5	5	28
35	4	4	5	4	4	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	5	3	4	24
38	3	5	4	5	4	5	26

39	3	5	5	5	5	5	28
40	3	5	5	5	5	5	28
41	3	5	5	5	5	5	28
42	4	4	4	4	5	4	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	5	4	4	5	26
46	5	5	4	5	4	5	28
47	5	5	5	5	4	5	29
48	4	5	4	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	4	4	5	26
52	5	5	4	5	5	5	29
53	4	2	4	4	4	4	22
54	4	5	5	5	5	5	29
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	3	3	3	4	4	21
58	4	4	4	5	5	4	26
59	4	5	5	5	5	5	29
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	4	4	4	5	5	26
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	5	5	5	5	28
64	4	4	4	4	5	5	26
65	5	4	5	4	5	5	28

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)**ITEM**

RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	4	2	36
2	5	5	4	4	4	4	5	4	35
3	5	4	4	5	5	4	5	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	2	30
5	5	5	5	4	4	5	5	4	37
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	4	39
8	4	5	4	5	3	4	4	4	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	5	4	4	4	3	5	3	32
11	5	5	5	5	5	5	5	4	39
12	5	5	4	5	5	4	5	4	37
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	5	5	4	5	4	4	5	4	36
15	5	5	4	5	4	4	4	3	34
16	5	5	4	4	4	4	4	2	32
17	5	5	5	5	5	5	5	4	39
18	5	5	4	4	4	4	4	3	33
19	5	5	5	4	5	4	4	4	36
20	5	5	4	4	4	4	4	4	34
21	5	4	4	4	5	4	5	4	35
22	5	5	3	4	4	3	4	5	33
23	5	4	4	4	4	4	5	4	34
24	4	5	5	5	5	5	4	4	37
25	5	4	4	5	4	4	5	4	35
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	4	5	5	4	5	2	35
28	5	5	4	5	4	5	5	5	38
29	5	5	4	4	4	4	4	2	32
30	5	5	4	5	5	5	4	5	38
31	4	5	4	4	4	4	4	3	32
32	5	4	4	4	4	4	5	5	35
33	4	4	3	4	4	4	5	5	33
34	4	4	4	5	4	4	5	2	32
35	4	5	3	5	5	4	5	2	33
36	4	5	4	5	5	4	5	3	35
37	4	5	4	5	4	4	5	3	34

38	5	5	4	5	4	5	5	4	37
39	5	4	5	4	5	5	4	4	36
40	5	4	5	4	5	5	4	4	36
41	5	4	5	4	4	5	4	4	35
42	5	5	4	4	4	4	4	5	35
43	4	5	4	5	5	4	4	5	36
44	4	5	4	5	5	4	4	3	34
45	4	4	5	5	4	5	4	3	34
46	4	4	5	5	4	5	4	4	35
47	4	5	3	5	5	5	4	4	35
48	4	5	4	5	4	4	4	4	34
49	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50	4	4	4	4	4	4	5	5	34
51	5	5	5	5	5	5	4	2	36
52	5	5	4	4	4	4	5	4	35
53	5	4	4	5	5	4	5	3	35
54	4	4	4	4	4	4	4	2	30
55	5	5	5	4	4	5	5	4	37
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	4	39
58	4	5	4	5	3	4	4	4	33
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	4	5	4	4	4	3	5	3	32
61	5	5	5	5	5	5	5	4	39
62	5	5	4	5	5	4	5	4	37
63	5	4	4	4	4	4	4	4	33
64	5	5	4	5	4	4	5	4	36
65	5	5	4	5	4	4	4	3	34

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Laki-Laki	47	72,3	72,3
Perempuan	18	27,7	27,7
Total	65	100.0	100.0

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid SLTA	24	36,9	36,9
Diploma	2	3,1	3,1
Sarjana	35	53,8	53,8
Magister	4	6,2	6,2
Total	65	100.0	100.0

Sumber: Data diolah (2018)

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1 – 4 tahun	3	4,6	4,6
5 - 9 Tahun	10	15,4	15,4
10 - 14 tahun	18	27,7	27,7
Diatas 15 tahun	34	52,3	52,3
Total	54	100.0	100.0

Sumber: Data diolah (2018)

Statistik Deskriptif Variabel Pengawasan (X₁)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
		1.	Saya merasa selalu disiplin kerja setiap pegawai meningkat.							21	32.3		
2.	Saya setuju jika pegawai disiplin akan selalu menyiapkan tugasnya selalu tepat waktu meski tanpa pengawasan.							20	30.8	45	69.2	65	4.7
3.	Saya setuju pengawasan selalu diperlukan ke seluruh pegawai tanpa kecuali.					4	6.2	25	38.4	36	55.4	65	4.5
4.	Penyalahgunaan wewenang biasanya sering terjadi jika para pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.			2	3.1			30	46.2	33	50.7	65	4.4
5.	Saya melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa pamrih..			1	1.5	2	3.1	32	49.2	30	46.2	65	4.4
6.	Saya tidak suka menerima imbalan diluar kompensasi yang diberikan instansi.					3	4.6	26	40	36	55.4	65	4.5
	Total			3	0.8	9	2.3	154	39.5	224	57.4	390	27.2
	Rata-Rata			0.5	0.8	1.5	2.3	25.6	39.5	37.3	57.4	65	4.53

Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X₂)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya sering membuat ide-ide terobosan kearah yang lebih baik dan relevan.							24	36.9	41	63.1	65	4.6
2.	Saya selalu menunjukan kecerdasan dan intelektualitas berpikir							30	46.2	35	53.8	65	4.5
3.	Saya sering memotivasi para pegawai bawahan saya agar bekerja demi sasaran pencapaian tugas pokok.			2	3.1	6	9.2	35	53.8	22	33.8	65	4.2
4.	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan saya dalam bekerja.			7	10.8	17	26.1	27	41.5	14	21.5	65	3.7
5.	Tindakan Saya sangat jelas dalam menghadapi suatu masalah	2	3.1			3	4.6	39	60	21	32.3	65	4.2
6.	Saya sering memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pegawai yang kinerjanya kurang baik.					2	3.1	44	67.7	19	29.2	65	4.3
7.	Saya selalu meminta saran dan pendapat dari para pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.					9	13.8	25	38.5	31	47.7	65	4.3
8.	Saya selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai bawahan saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.					10	15.4	34	52.3	21	32.3	65	4.2
	Total	2	3.1	9	13.8	47	72.3	258	396.6	204	312.3	520	34.01
	Rata-Rata	0.3	0.4	1.1	1.7	5.9	9.03	32.3	49.6	25.5	39.2	65	4.3

Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.					5	7.7	40	61.5	20	30.8	65	4.2
2.	Saya hadir tepat waktu di kantor dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor setiap hari kerja.			2	3.1	3	4.6	34	52.3	26	40	65	4.3
3.	Saya selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.					2	3.1	29	44.6	34	52.3	65	4.5
4.	Karena sudah menjadi kebiasaan terkadang saya tidak mengindahkan prosedur dalam mengerjakan pekerjaan saya.					3	4.6	30	46.2	32	49.2	65	4.4
5.	Tanggung Jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan bagian dari disiplin kerja.					2	3.1	29	44.6	34	52.3	65	4.5
6.	Saya harus melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.							25	38.5	40	61.5	65	4.6
	Total			2	0.5	15	3.8	187	47.9	186	47.7	390	26.56
	Rata-Rata			0.33	0.5	2.5	3.8	31.2	47.9	31	47.7	65	4.4

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

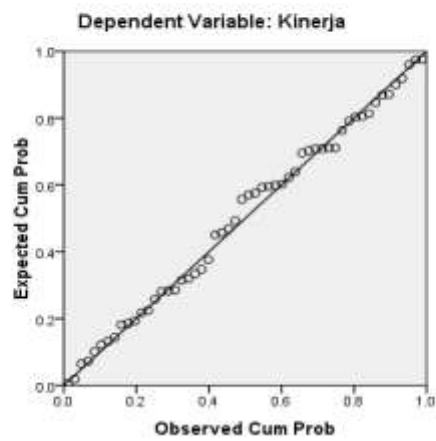
No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya sesuai petunjuk kerja Instansii.							21	32.3	44	67.7	65	4.7
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.							19	29.2	46	70.8	65	4.7
3.	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawab setiap hari.					4	6.2	40	61.5	21	32.3	65	4.3
4.	Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawab saya.							27	41.5	38	58.5	65	4.6
5.	Karena keterbatasan waktu saya harus menunda menyelesaikan pekerjaan saya pada hari berikutnya.					2	3.1	35	53.8	28	43.1	65	4.4
6.	Dalam melaksanakan tugas saya selalu berorientasi terhadap prestasi kerja.					3	4.6	38	58.5	24	36.9	65	4.3
7	Tanggung jawab merupakan bagian dari hal yang mendorong tercapainya kinerja yang tinggi.							29	44.6	36	55.4	65	4.6
8	Pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab pasti kinerjanya baik.			9	13.8	12	18.5	31	47.6	13	20	65	3.7
	Total			9	1.7	21	4.0	240	46.2	250	48.1	520	35.24
	Rata-Rata			1.1	1.7	2.6	4.0	30	46.2	31.3	48.1	65	4.4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

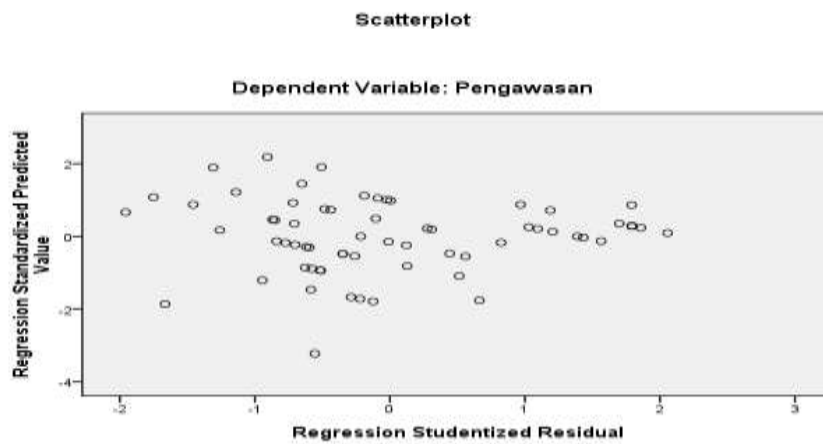
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74875961
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.055
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data diolah, 2018

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



P.Plot Normalitas Data



Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.483	2.070
	Kepemimpinan	.750	2.333
	Disiplin Kerja	.572	2.749

Sumber : Data diolah, 2018

Tabel 4.10

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.083	3.524		3.996	.000
	Pengawasan	.310	.092	.503	3.354	.001
	Kepemimpinan	.483	.107	-.093	2.775	.002
	Disiplin Kerja	.338	.118	.161	2.164	.004

a. Dependent Variable: Pengawasan

Tabel 4.11**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.083	3.524		3.996	.000
	Pengawasan	.310	.092	.503	3.354	.001
	Kepemimpinan	.483	.107	.093	2.775	.002
	Disiplin Kerja	.338	.118	.161	2.164	.004

a. Dependent Variable: Pengawasan

Tabel 4.12**Uji F****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.722	1	195.722	12.183	.000 ^a
	Residual	99.293	63	1.576		
	Total	295.015	64			

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual

b. Dependent Variable: Pengawasan

Tabel 4.13**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.663	.658	1.255

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual

b. Dependent Variable: Pengawasan