

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN  
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

**Oleh :**

**MIA SAFIRA**  
**NPM : 2001280077**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

# PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Karya Ilmiah ini dipersembahkan kepada kedua  
orang tua, kakak serta abangku*

*Ayahanda Bahari*

*Ibunda Safrida*

*Abangda Irawan*

*Kakanda Irma Hariaty*

*Kakanda Herawati*

*Abangda Brata Dilha, S.T*

*Kakanda Eva Utami*

*Tak lekang senantiasa memberikan doa demi  
kesuksesan & keberhasilan bagi diriku*

*Moto:*

*“Tidak Ada Kesuksesan Melainkan  
Dengan Pertolongan Allah”*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mia Safira  
NPM : 2001280077  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara” merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 24 Februari 2024

Yang Menyatakan



Mia Safira  
NPM. 2001280077

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN  
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

**Oleh :**

**MIA SAFIRA**  
**NPM : 2001280077**

**Program Studi Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing**



**Mutiah Khaifa Sihotang, MA**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

Medan, 24 Februari 2024

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar  
Hal : Skripsi a.n. Mia Safira

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di-  
Medan**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa Mia Safira yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**Pembimbing**  


**Mutiah Khaira Sihotang, MA**

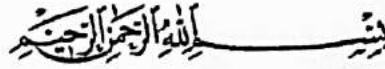


**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [M fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [u umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

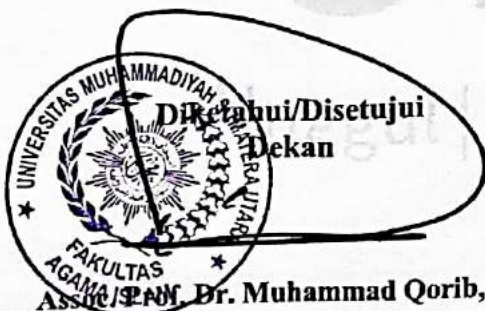
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : Mia Safira  
Npm : 2001280077  
Semester : VIII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12-Feb-24	- Deskripsi kerna uji hipotesis pada pembn hasaan.	<i>[Signature]</i>	
16-Feb-24	- Gunakan bahasa yg efektif pd pembn hasaan.	<i>[Signature]</i>	
21-Feb-24	- Sesuaikan kondisi real yg ada pd objek penelitian dgn pembn hasaan - Sesuaikan abstrak dgn hasil penelitian	<i>[Signature]</i>	
24-Feb-24	Ace Meja Hrgan.	<i>[Signature]</i>	

Medan, 24 - 02 - 2024



Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Pembimbing Skripsi

*[Signature]*  
Isra Hayati, S.Pd., M.Si

*[Signature]*  
Mutiah Khaira Sihotang, MA

Assist. Dekan, Dr. Muhammad Qorib, MA

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Mutiah Khaira Sihotang, MA



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://twitter.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

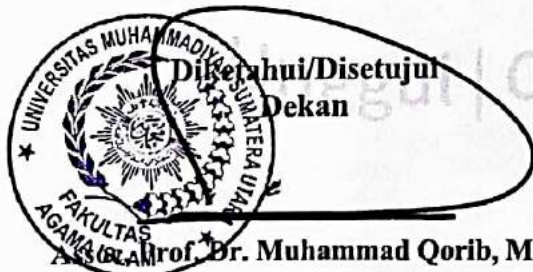
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : Mia Safira  
Npm : 2001280077  
Semester : VIII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
2-Jan-24	Bimbingan Angket/ Questioner. - Susun Questioner sesuai indikator kanzel f.		
23-Jan-24	Susun Hasil Output Regresi sesuai Dsn Madapel (CPAD III)		
1-Feb-24	- Deskripsi hasil Output		
7-Feb-24	- Periksa kembali uji hipotesis/ uji Statistik		

Medan, 24 - 02 - 2024



Diketahui/Disetujui  
Dekan

Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Mutiah Khaira Sihotang, MA

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Mia Safira  
NPM : 2001280077  
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Medan, 24 Februari 2024

Pembimbing

Mutiah Khaira Sihotang, MA

DI SETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

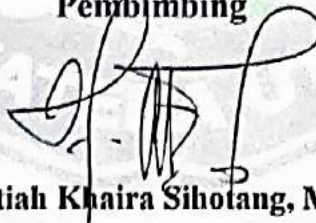
Skripsi ini disusun oleh :

NAMA MAHASISWA : Mia Safira  
NPM : 2001280077  
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 24 Februari 2024

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA

**DI SETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI**



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Dr. Muhammad Qorib, MA

# BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Mia Safira  
NPM : 2001280077  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Semester : VIII  
Tanggal Sidang : 22/03/2024  
Waktu : 09.00 s.d selesai

## TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
PENGUJI II : Uswah Hasanah, MA

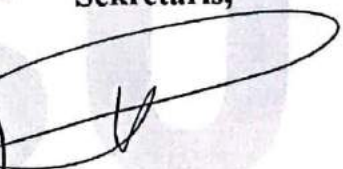
  
-----  
  
-----

## PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

  
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

  
Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**  
**KEPUTUSAN BERSAMA**  
**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor: 158 Th. 1987**

**Nomor: 0543bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai penggali huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab Latin disini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf lain serta perangkatnya.

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam tulisan Arab dilambang dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

<b>Huruf Arab</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf Latin</b>	<b>Nama</b>
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	Z̤	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupatanda atau harakat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	dammah	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara Harokat ghuruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى-/	Fattah dan ya	Ai	a dan i
و-/	Fattah dan waw	Au	a dan u

**Contoh:**

خَوْف	Ditulis	Khaufun
كَيْفَ	Ditulis	Kaifa

**c. Maddah**

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harokat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	Fattah dan alif atau Ya	A	a dan garisdiatas
يَ	Kasrah dan ya	I	i dan garisdiatas
وُ	Dhammah dan waw	U	u dan garis diatas

**Contoh:**

قال	Ditulis	Qola
قِيلَ	Ditulis	Qila
عُنُق	Ditulis	'Unuqun

**d. Ta Marbutah**

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1. Ta Marbutah Hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fattah, kasrah dan dammah, transliterasinya (t)

## 2. Ta Marbutah Mati

Ta marbutah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3. Kalau ada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang menggunakan kata sandang *al* sera bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu transliterasinya dengan ha (h).

### Contoh:

روضۃ الطفۃ	Ditulis	Raudah al-atfal – raudatul atfal
المدينة المنورة	Ditulis	Al-Madinah al-munawwarah
طلحة	Ditulis	Talhah

## e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syahada atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

### Contoh:

ربنا	Ditulis	Robbana
نزل	Ditulis	Nazzala
البر	Ditulis	Al-birr
الحج	Ditulis	Al-hajj
نعم	Ditulis	Ni'imma

## f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariah*.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *Syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya baik diikuti Huruf *Syamsiah* maupun *Qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dandihubungkan dengan tanda sempang.

**Contoh:**

الرجل	Ditulis	Ar-rajulu
السيدة	Ditulis	As sayyidatu
الشمس	Ditulis	Asy-syamsu
القلم	Ditulis	Al-qalamu
لجالل	Ditulis	Al-jalalu

**g. Hamzah**

Dinyatakan didepan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan Apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi Hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila Hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

**Contoh:**

النوء	Dibaca	An- nau'
شيء	Dibaca	Syai'in
ان	Dibaca	Inna
أمرت	Dibaca	Umirtu
اكل	Dibaca	Akala

**h. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

#### **Contoh:**

- wa mamuhammadunillarasul
- nna awwalabaitinwudi'alinnasilallazibibakkatamubarakan
- syahru Ramadhan al-lazunzilafihi al-qur'anu
- walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- alhamdulillahirabbi-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan kalua penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak digunakan.

#### **Contoh;**

- Nasruminallahiwafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'ah
- Lillahil – amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in'alim

### **j. Tajwid**

Bagi mereka menginginkan kebenaran dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *Tajwid*. Karena itu peresmianpedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *Tajwid*.



## ABSTRAK

### **Mia Safira, 2001280077, Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 68 responden, yaitu pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9,509 > t_{tabel}$  sebesar  $1,668$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,210 > t_{tabel}$  sebesar  $1,668$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $103,096 > f_{tabel}$  sebesar  $3,14$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-Square ( $R^2$ ) diketahui bahwa sebesar 76% variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

***Mia Safira, 2001280077, The Influence of Supervision and Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources, North Sumatra Province***

*This research aims to determine the influence of supervision and work discipline on the performance of civil servants at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources, North Sumatera Province. The method in this research uses a descriptive quantitative approach. The total sample for this research was 68 respondents, namely civil servants of the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. The data source used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. The data analysis techniques in this research are data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing carried out using SPSS version 26 software. The results of the research show that partially supervision has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 9,509 >  $t_{table}$  is 1,668 and significance is 0,000 < 0,05. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 8,210 >  $t_{table}$  of 1,668 and a significance of 0,000 < 0,05. Simultaneously, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the fcount value of 103,096 >  $f_{table}$  of 3,14 and a significance value of 0,000 < 0,05. Based on the results of the R-Square coefficient of determination ( $R^2$ ) test, it is known that 76% of the dependent variable, namely employee performance, can be influenced by the independent variables, namely supervision and work discipline. Meanwhile, the remaining 24% is influenced by other variables not examined in this research.*

***Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara**”. Sholawat serta salam peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar menjadi orang-orang intelektual.

Penulisan skripsi ini bertujuan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dengan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua peneliti tercinta yang penuh dengan rasa kasih sayang telah mengasuh, membimbing dan dengan doa restu yang sangat mempengaruhi kehidupan peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, M.A. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Zailani, M.A. selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Munawir Pasaribu, M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Mutiah Khaira Sihotang, S.E.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Mulyadi Simatupang, S.Pi., M.Si. selaku Kepala DPPESDM Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di DPPESDM Provinsi Sumatera Utara.
10. Seluruh dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas.
11. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, peneliti ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman peneliti di UMSU, khususnya kelas B1 MBS 2020. Terimakasih atas pertemanan selama ini.
13. Teman-teman seperjuangan organisasi HMJ MBS dan PIK-M Syahadah UMSU yang telah banyak memberikan pengalaman serta pembelajaran kepada peneliti.
14. Sahabat peneliti Annisa Fitria dan Mega Aulia Aryanti serta adik tidak sedarah peneliti yaitu Endang Sulastri yang selalu menemani suka duka peneliti dan banyak memberikan bantuan serta motivasi kepada peneliti. *Special thanks to* Fahmi Taruna.
15. Teman-teman Nusantara PMM2 UNIDA. Khususnya teman kamar, Kakanda Mutahharah, Mita Rosiana Safitri dan Mila Karmila Syam. Serta Kelompok 2 Modul Nusantara. Terimakasih atas suka duka dan menjadi keluarga baru bagi peneliti.
16. Teman seperjuangan skripsi Zur Rahmi dan Frisca Rahmani Nabilah yang telah menemani peneliti berjuang bersama dari mulai pengajuan judul skripsi sampai akhir wisuda, InsyaAllah.

17. Abangda Tarmizi Pakpahan dan Kakanda Sari Ramadhani yang telah menjadi tempat diskusi bagi peneliti dan banyak membantu dalam terselesaikannya skripsi ini.
18. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
19. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan doa, motivasi dan bantuan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Dengan demikian, peneliti memohon maaf bila terdapat kesalahan dalam penulisan atau pembuatan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti. Aamiin.

*Wassalamu 'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, 24 Februari 2024

Peneliti

Mia Safira  
2001280077

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORETIS.....</b>	<b>8</b>
A. Kajian Pustaka.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
c. Tujuan Kinerja .....	10
d. Komponen Kinerja.....	12
e. Indikator Kinerja.....	13
f. Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	13
2. Pengawasan .....	14
a. Pengertian Pengawasan.....	14
b. Tujuan Pengawasan .....	15
c. Proses Pengawasan .....	16
d. Teknik Pengawasan .....	16
e. Indikator Pengawasan .....	17
f. Pengawasan Dalam Perspektif Islam.....	18

3. Disiplin .....	19
a. Pengertian Disiplin .....	19
b. Fungsi Disiplin.....	20
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	21
d. Indikator Disiplin.....	22
e. Disiplin Dalam Perspektif Islam.....	23
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Uji Instrumen Penelitian.....	36
G. Uji Prasyarat .....	37
H. Teknik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Deskripsi Institusi .....	41
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
C. Hasil Penelitian .....	49
D. Pembahasan.....	63
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Simpulan .....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....24
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Penelitian .....31
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....33
Tabel 3.3	Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....49
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Pengawasan ( $X_1$ ) .....50
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....51
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai ( $Y$ ) .....52
Tabel 4.8	Uji Validitas .....55
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas .....56
Tabel 4.10	Uji Normalitas .....57
Tabel 4.11	Uji Multikolinearitas .....57
Tabel 4.12	Uji Regresi Linear Berganda .....59
Tabel 4.13	Uji Parsial/ $t_{test}$ .....60
Tabel 4.14	Uji Simultan/ $f_{test}$ .....61
Tabel 4.15	Uji Determinasi R-Square ( $R^2$ ) .....62



## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPPESDM Provsu .....	45
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan zaman yang semakin dinamis dan tidak dapat dipisahkan menuntut semua pihak baik aparaturnegara maupun swasta untuk terus berupaya meningkatkan kinerja guna mendorong pembangunan Indonesia, kuncinya terletak pada sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan bisa dikatakan sebagai kunci utama dalam menjalankan organisasi serta merupakan faktor pendukung dalam pelaksanaan pembangunan.

Dalam pembangunan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan penyelenggaraan otonomi daerah. Untuk meningkatkan kualitas tersebut diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kerja tim atau individu yang baik begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak maksimal (Susanti et al., 2023).

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud, baik yang dapat dihitung maupun dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan mempunyai kinerja yang tinggi, maka semua yang direncanakan dan dirancang organisasi atau perusahaan untuk mencapai visinya dapat segera terlaksana. Meskipun demikian, tetapi tidak seluruh pegawai yang tinggi, terdapat beragam tingkatan kinerja yang dimiliki pegawai.

Kinerja pegawai atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam maupun dari luar organisasi atau perusahaan, diantaranya yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari dalam organisasi atau perusahaan adalah pengawasan dan disiplin kerja (S. K. Sari, 2022).

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam rangka menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pengawasan memiliki arti sebagai suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan dalam organisasi atau instansi. Pada instansi pemerintah pelaksanaan pengawasan kerja akan membutuhkan keberadaan pimpinan sebagai subjek dalam melaksanakan kegiatan pengawasan kerja kepada bawahannya.

Tindakan pengawasan kerja oleh pimpinan dalam suatu instansi pemerintah merupakan kegiatan pimpinan yang mengupayakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan indikator-indikator keberhasilan yang ada. Dengan diterapkannya pengawasan yang baik dari atasan kepada bawahannya akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja dapat mengarahkan pegawai untuk berorientasi yang akhirnya akan melatih pegawai untuk berkinerja tinggi (Zulkifli & Gani, 2018).

Pelaksanaan pengawasan kerja yang optimal dan dilakukan secara berkala akan menghasilkan efek positif terhadap kinerja pegawai. Adanya pengawasan kerja yang dilakukan atasan kepada bawahannya akan lebih meningkatkan motivasi dan keseriusan pegawai saat bekerja sehingga dapat memperbesar kesempatan instansi pemerintah untuk menggapai target yang ada karena memiliki pegawai berkinerja tinggi, mengingat kunci keberhasilan pelaksanaan suatu program bergantung pada kinerja pegawainya.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan individu atau tim kerja dalam sebuah organisasi atau instansi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus dipatuhi dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan energi dan waktu. Selain itu disiplin berupaya untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin berupaya mengatasi kesalahan dan kecerobohan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berupaya mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu cepat mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berupaya untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidakpatuhan yang disebabkan oleh salah pemahaman.

Islam sebagai ajaran dari Allah SWT yang sempurna dan memuat berbagai aspek yang terkait dengan kehidupan manusia, memandang disiplin kerja dengan bekerja mematuhi peraturan yang ada dan telah ditetapkan pada organisasi atau instansi yang berarti pegawai harus dapat bekerja dengan disiplin sesuai peraturan, di mana dalam pandangan islam bekerja secara disiplin berarti sudah melaksanakan amanah yang diberikan dengan baik dan akan mendapatkan keberuntungan di dunia maupun di akhirat. Sebagaimana Allah SWT berfirman :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya : *“Dan sungguh beruntung orang yang memelihara amanah-amanah dan janjinya”*. (QS. Al-Mu'minun [23] : 8).

Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara yang berkantor pusat di Jl. Putri Hijau No.6 Medan merupakan salah satu dinas yang bertanggung jawab dalam membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah di bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Berdasarkan tanggung jawab tersebut tentunya DPPESDM Provinsi Sumatera Utara juga berpengaruh terhadap peningkatan pembangunan daerah khususnya di Sumatera Utara. Untuk itu sangat diperlukan adanya kinerja pegawai yang optimal di dalamnya. Upaya pengoptimalisasi kinerja pegawai perlu adanya pengawasan dan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara terdapat permasalahan yang dihadapi Kepala Dinas DPPESDM tidak dapat secara rutin untuk melakukan pengawasan kinerja pegawai secara langsung. Hal ini menyebabkan beberapa temuan seperti sebagian pegawai datang kerja kurang tepat waktu dan juga beberapa pegawai berlama-lama pada jam istirahat yang melewati dari waktu yang ditentukan oleh peraturan dinas. Pada permasalahan ini tidak ada sanksi yang tegas sehingga menyebabkan banyak pegawai yang belum berada di ruangan kerja saat setelah waktu istirahat selesai. Dampak dari hal ini yaitu, terjadinya penumpukan kerja di beberapa bagian yang tidak diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

Permasalahan lainnya yaitu terdapat sebagian kecil pegawai yang masih kurang memahami pentingnya disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan beberapa pegawai menggunakan fasilitas kerja tidak sesuai kebutuhan kerja. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku baku bagi setiap pegawai dalam sebuah ruang kerja dalam dinas pemerintah khususnya untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai negeri sipil DPPESDM. Pengawasan dan disiplin kerja diharapkan menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Selain itu upaya dalam peningkatan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan kerja kepada seluruh pegawai agar dapat mengatasi permasalahan yang dijelaskan di atas. Mengingat keberhasilan pegawai diukur melalui berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal, juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, peneliti menilai bahwa masalah pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai merupakan permasalahan yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Untuk itu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan beberapa pegawai sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk.
2. Pengawasan kerja tidak dapat secara rutin dilakukan langsung oleh pimpinan sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai.
3. Kurangnya pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan sebagian pegawai datang kerja kurang tepat waktu dan juga berlama-lama pada jam istirahat.
4. Sanksi yang berlaku masih kurang tegas sehingga tidak memberikan efek jera bagi setiap pelanggar aturan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pada pegawai serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti dan juga sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1).

###### b. Bagi DPPESDM

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menangani masalah yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai.

###### c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan materi pengajaran terutama dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Guna memberikan kemudahan dalam melihat dan memahami skripsi ini secara menyeluruh, maka diperlukan sistematika yang merupakan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

**BAB II LANDASAN TEORETIS**

Bab ini berisi kajian ilmiah yang meliputi teori serta penelitian terdahulu yang relevan, meliputi : Kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mengungkapkan proses penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, meliputi : Pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji prasyarat, serta teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran hasil penelitian dan analisis yang terdiri dari : Deskripsi institusi, deskripsi karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORETIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

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

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien diperlukan kinerja yang baik (Lubis & Amalia, 2021).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi, tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja dapat dihindari. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah tercapai oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dilakukan secara legal, sesuai dengan normal dan etika serta tidak melanggar hukum (Hayati & Fitria, 2018).

Menurut (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan menurut (Herawati et al., 2016) kinerja merupakan perolehan pencapaian kerja pegawai atas tugas yang diberikan pimpinan

kepada seseorang serta memiliki hubungan kuat terhadap kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi serta tujuan strategik organisasi. Kemudian (Meilany & Ibrahim, 2015) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya (Suparno & Sudarwati, 2014) menyatakan kinerja merupakan catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau hasil penilaian kinerja pegawai yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan program kerja atau kebijakan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja juga melibatkan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, serta memiliki hubungan dengan kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi dan tujuan strategik organisasi. Kinerja juga dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dicapai melalui evaluasi dan penilaian.

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

Menurut (Erwin & Suhardi, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Keterampilan dan Keahlian

Merupakan keterampilan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi keterampilan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan

Yaitu seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

- 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan.

4) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam ataupun dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

5) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira yang dirasakan seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

7) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

8) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

9) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

**c. Tujuan Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) tujuan kinerja bagi perusahaan antara lain adalah sebagai berikut :

1) Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Artinya dengan melakukan penilaian kerja maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan.

- 2) Keputusan Penempatan  
Penempatan pegawai ditujukan guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- 3) Perencanaan dan Pengembangan Karir  
Yaitu proses meningkatkan kualitas pegawai dan secara otomatis pengembangan karir akan memberikan dampak yang besar bagi perusahaan.
- 4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan  
Maksudnya adalah pelatihan yang dibutuhkan bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang masih kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.
- 5) Penyesuaian Kompensasi  
Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi, bagi mereka yang kinerjanya meningkat akan dapat penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori Kompetensi Pegawai  
Merupakan daftar kompetensi, *professional skill*, pendidikan, hingga pengalaman yang dimiliki pegawai. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan pegawai.
- 7) Kesempatan Kerja Adil  
Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai.
- 8) Komunikasi Efektif Antara Pimpinan dan Bawahan  
Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.
- 9) Budaya Kerja  
Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
- 10) Penerapan Sanksi  
Bertujuan agar seluruh pegawai dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang akan diperolehnya.

#### **d. Komponen Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) komponen kinerja perusahaan yang umum antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Absensi  
Merupakan keberadaan atau bukti kehadiran pegawai pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.
- 2) Kejujuran  
Merupakan perilaku atau ucapan pegawai. Penilaian kejujuran pegawai biasanya dengan indikator perbuatan dan komunikasi.
- 3) Tanggung Jawab  
Artinya pegawai yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik, demikian pula sebaliknya.
- 4) Kemampuan (Hasil Kerja)  
Merupakan ukuran bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Loyalitas  
Merupakan kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan.
- 6) Kepatuhan  
Merupakan ketaatan pegawai dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan.
- 7) Kerja Sama  
Merupakan saling membantu di antara pegawai baik antar bagian atau dengan bagian lainnya.
- 8) Kepemimpinan  
Artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.
- 9) Prakarsa  
Merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.
- 10) Dan Komponen Lainnya  
Artinya banyaknya aspek yang dijadikan penilaian tergantung dari kebutuhan dan keinginan perusahaan.

#### **e. Indikator Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan indikator sebagai berikut :

1) Kualitas (Mutu)

Merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (Jumlah)

Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Merupakan di mana kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil pekerjaan dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

4) Penekanan Biaya

Artinya biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### **f. Kinerja Dalam Perspektif Islam**

Dalam perspektif Islam konsep kinerja merupakan segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan keyakinan dan prinsip-prinsip syari'ah. Islam menekankan pentingnya niat yang baik dalam melaksanakan setiap kinerja karena niat merupakan modal utama dalam menjalankan segala aktivitas. Seorang Muslim harus selalu mengingatkan dirinya sendiri bahwa segala sesuatu yang dilakukan adalah untuk mengharap ridha Allah dan bukan semata-mata untuk mencari pujian atau pengakuan dari manusia. Islam juga mendorong umatnya untuk selalu berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan kinerja dengan menekankan pentingnya kerja keras,

ketekunan, kesabaran, keadilan dan kejujuran serta menjaga keseimbangan antara dunia dan akhirat. Kemudian harus menerima hasil dari pekerjaan dengan rendah hati dan tidak terobsesi dengan keberhasilan atau kegagalan karena kinerja memiliki nilai ibadah sehingga harus termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT (Dyastuti, 2018).

Kinerja juga dijelaskan dalam firman Allah SWT sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (QS. At-Taubah [9] : 105).

## 2. Pengawasan

### a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Diharapkan agar para pelaksana membatasi tindakan-tindakannya mencapai tujuan sedemikian rupa sehingga tidak begitu menyimpang dari yang diperbolehkan. Pengawasan juga dapat dipahami sebagai suatu usaha untuk melakukan kendali terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengukur apakah pekerjaan pegawai sudah sesuai atau belum dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan, dan apabila terjadi kesalahan dapat diperbaiki dan dicari solusi terbaik agar tidak terulang di kemudian hari (Busro, 2018).

Menurut (Dachi et al., 2019) pengawasan merupakan proses pemantauan yang langsung dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya atas setiap tugas yang menjadi tanggung jawab bawahannya tersebut. Kemudian (Kompri, 2020) mendefinisikan pengawasan ialah proses

pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya (Fandeli, 2021) menjelaskan pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan.

Dari beberapa pengertian pengawasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses pemantauan atau pengamatan yang dilakukan atasan kepada bawahannya guna memastikan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dilaksanakan dengan baik dan sesuai rencana. Dan jika terdapat ketidaksesuaian atau kegagalan dalam pelaksanaan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

#### **b. Tujuan Pengawasan**

Secara filosofis dikatakan bahwa pengawasan sangat penting karena manusia pada dasarnya mempunyai sifat salah atau khilaf, sehingga manusia dalam organisasi atau perusahaan perlu diawasi bukan untuk mencari kesalahan pegawai kemudian menghukumnya, tetapi untuk mengarahkan dan membimbingnya. Menurut (Husnaini, 2016) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan dan hambatan.
- 2) Mencegah terulang kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan dan hambatan.
- 3) Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.
- 4) Meningkatkan kinerja perusahaan.
- 5) Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kinerja yang baik.



### **c. Proses Pengawasan**

Menurut (Kompri, 2020) proses pengawasan dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Tahap Penetapan Standar  
Tujuannya sebagai sasaran, kuota dan target pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Tahap Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan  
Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat.
- 3) Tahap Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan  
Beberapa proses yang berulang-ulang dan kontinue, yang berupa atas, pengamatan, laporan, metode, pengujian dan sampel.
- 4) Tahap Perbandingan Pelaksanaan dengan Standard dan Analisa Penyimpangan  
Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisanya mengapa bisa terjadi demikian, juga digunakan sebagai alat pengambilan keputusan bagi manajer.
- 5) Tahap Pengambilan Tindakan Koreksi  
Bila diketahui dalam pelaksanaannya terjadi penyimpangan, di mana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

### **d. Teknik Pengawasan**

Menurut (Kompri, 2020) untuk mencapai pengawasan yang efektif harus berdasarkan teknik-teknik pengawasan sebagai berikut :

- 1) Pengawasan Langsung  
Yaitu seorang pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang berjalan oleh bawahannya atau pegawainya.
- 2) Inspeksi Langsung  
Yaitu pimpinan secara langsung ke tempat kerja untuk meninjau kondisi pegawai dan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.

- 3) Observasi di Tempat (*On-the-spot-observation*)  
Yaitu pimpinan mengadakan pengamatan, pemeriksaan secara langsung ke tempat kerja pegawai untuk memperoleh informasi yang objektif tentang pelaksanaan yang dilakukan, selanjutnya dilakukan tindakan korektif.
- 4) Laporan di Tempat (*On-the-spot-report*)  
Yaitu pimpinan secara langsung meminta laporan kepada pegawai di mana mereka melaksanakan tugasnya.
- 5) Pengawasan Tidak Langsung  
Yaitu pengawasan dari jarak jauh dilakukan oleh pimpinan melalui laporan-laporan yang diterimanya dari bawahan mengenai pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Laporan Tertulis  
Merupakan alat penanggung jawaban bawahan kepada atasan mengenai pelaksanaan pekerjaan.
- 7) Laporan Lisan  
Yaitu dengan cara pimpinan mengumpulkan informasi tentang pekerjaan melalui penyampaian laporan lisan oleh bawahannya.

#### **e. Indikator Pengawasan**

Untuk mengukur pengawasan kerja terdapat banyak cara yang bisa dilakukan. Menurut (Siagian, 2014) untuk mengukur pengawasan kinerja dapat digunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Kontrol Masukan  
Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi yang mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan pegawai (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa pegawai yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi yang akan dipilih, seperti seleksi pada materi yang diujikan, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas, objektivitas.

## 2) Kontrol Perilaku

Merupakan semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan di tingkat menengah dan paling rendah. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, seperti standar, evaluasi, perbandingan dan perbaikan.

## 3) Kontrol Pengeluaran

Merupakan semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh pegawai. Target pengeluaran tersebut adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, seperti target kerja, hadiah/bonus.

Sedangkan menurut (Handoko, 2017) indikator pengawasan terdiri dari sebagai berikut :

- 1) Penetapan Standar
- 2) Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan
- 3) Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan
- 4) Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar dan Analisis Penyimpangan
- 5) Perbaikan Atas Penyimpangan.

## **f. Pengawasan Dalam Perspektif Islam**

Dalam Islam, pengawasan memiliki dimensi moral dan etika yang tinggi mendasarkan pada prinsip-prinsip Islam dan dikaitkan dengan konsep amanah atau kepercayaan. Pemimpin dalam mengawasi pekerjaan bawahannya berkewajiban moral untuk jujur dan bertanggung jawab dengan berlandaskan kepada prinsip-prinsip keadilan. Setiap individu harus diperlakukan secara adil dalam pengawasan, tanpa diskriminasi atau penyalahgunaan kekuasaan. Sebagaimana Allah SWT berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ إِعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-sekali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa”. (QS. Al-Ma’idah [5] : 8).

Dalam pengawasan kerja, islam juga menekankan pentingnya memberikan *feedback* yang konstruktif kepada para pekerja dengan cara yang baik dengan saling mengasihi dan saling menghormati tanpa pandang bulu dan status sosial. Sifat itu sangat ampuh dalam memperluas dan memperkuat jaringan (*networking*) serta meningkatkan kredibilitas seorang pemimpin (Khaira, 2018).

Pengawasan dalam perspektif Islam juga melibatkan aspek spiritual. Pemimpin harus memperhatikan kualitas ibadah dan kehidupan spiritual bawahannya serta memberikan dukungan agar tetap menjalankan ibadah dan berpegang teguh pada nilai-nilai agama. Karena manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah, dan mereka yang mampu menjalankan pekerjaan serta kendali Allah, mampu menguasai dan memanfaatkan lingkungan di sekitarnya untuk kepentingan mereka (Hanum & Amsari, 2023). Selain itu, pengawasan kerja harus didasari dengan niat yang ikhlas, mengharapkan keridhaan Allah dan keberkahan dalam perusahaan. Dengan begitu tujuan jangka panjang perusahaan dapat lebih mudah tercapai.

### 3. Disiplin

#### a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting dikarenakan semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan kemampuan yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi dan instansi perusahaan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seorang untuk secara teratur, tekun, secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan

tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja adalah sebuah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang menjadi pedoman dalam menjalankan sebuah sistem manajemen organisasi, perusahaan dan perkantoran.

Perilaku kedisiplinan pegawai dalam organisasi sangat berpengaruh dalam pencapaian visi misi organisasi perusahaan. Banyak permasalahan yang dihadapi sebuah organisasi yang bersumber dari lemahnya disiplin kerja yang dimiliki organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan (S. I. Sari, 2020).

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik (A. Afandi & Bahri, 2020).

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kerelaan yang dilakukan seseorang terhadap sebuah organisasi tanpa adanya penyimpangan dalam mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku dalam sebuah lingkungan kerja dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama.

## **b. Fungsi Disiplin**

Menurut (P. Afandi, 2021) fungsi disiplin bagi perusahaan antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok organisasi atau perusahaan, dengan begitu hubungan yang terjalin antara setiap individu akan menjadi lebih baik dan lancar sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

- 2) **Membangun dan melatih kepribadian yang baik**  
Ketika konsisten menerapkan disiplin dalam pekerjaan maka akan membangun sifat-sifat seperti ketekunan, ketelitian, tanggung jawab, dan integritas. Juga melatih untuk mengatasi tantangan dan kesulitan yang muncul dalam pekerjaan serta mampu bertahan di tengah tekanan dan situasi yang menantang.
- 3) **Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi**  
Dalam konteks ini, disiplin kerja berfungsi sebagai pemaksaan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dengan pembiasaan dan latihan disiplin dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.
- 4) **Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin**  
Digunakan untuk pelanggaran aturan atau ketidakpatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Tujuannya untuk membuat individu atau tim lebih sadar terhadap tanggung jawab mereka.

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

Menurut (Kompri, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) **Faktor Kepribadian**  
Faktor penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut dan akan terlihat dari sikap seseorang. Berdasarkan perubahan sikap mental, terdapat tiga tingkatan disiplin, yaitu :
  - a. **Disiplin Karena Kepatuhan**  
Disiplin dalam tingkat ini dilakukan untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan.
  - b. **Disiplin Karena Identifikasi**  
Pimpinan yang kharismatik adalah sebagai pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.
  - c. **Disiplin Karena Internalisasi**  
Terjadi dikarenakan pegawai punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tingginya nilai kedisiplinan yang dimiliki tanpa adanya faktor tertentu.

## 2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Dalam hal ini maka pemimpin dituntut untuk dapat memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil dan bersikap positif serta terbuka.

### **d. Indikator Disiplin**

Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil serta berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah. Menurut (Supomo, 2018) untuk mengukur disiplin kerja dapat digunakan indikator sebagai berikut :

#### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

#### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

#### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5) Waskat

Adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja,

mengaktifkan peran atasan dan bawahan, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi dan hukuman yang ada, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas bertindak, dengan begitu akan mudah untuk disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Pemimpin harus dapat menciptakan suasana hubungan kemanusiaan di antara semua pegawai agar tercipta suasana kerja yang nyaman.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) indikator disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat Absensi
- 2) Mematuhi Peraturan Perusahaan
- 3) Penggunaan Waktu Secara Efektif
- 4) Tanggung Jawab

#### **e. Disiplin Dalam Perspektif Islam**

Dalam perspektif Islam, disiplin kerja adalah aspek yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari seorang Muslim. Pentingnya disiplin kerja dalam Islam didasarkan pada ajaran-ajaran agama yang menekankan pentingnya bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. Islam mengajarkan umatnya untuk menjadi pekerja yang rajin, profesional dan produktif serta menjadikan pekerjaan sebagai ibadah. Seorang Muslim dituntut harus memiliki menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT. Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara pegawai dan perusahaan, setiap pegawai wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT sebagai berikut :



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu”. (QS. An-Nisa [4] : 59).

Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu merupakan telaah literatur atau kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan masalah penelitian. Penelitian yang dilakukan bukan penelitian yang pertama namun sudah ada beberapa penelitian yang terkait dengan yang meneliti tentang kinerja pegawai, pengawasan dan disiplin kerja. Pada bagian ini akan dipaparkan beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan dan memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(S. K. Sari, 2022)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Hasil penelitian menunjukkan uji f memperoleh nilai sig sebesar 0,000 sehingga H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

		PT.Socfin Indonesia (Socfin) Medan	terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Koefesien determinasi R Square sebesar 0,611 dengan pengertian pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh variabel bebas.
2	(A. Afandi & Bahri, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumut sebesar 0,700 atau sama dengan sebesar 70% dan sisanya 30% dari faktor lain.
3	(Arifin, 2019)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. Koefesien determinasi R Square sebesar 0,829 dengan pengertian pengaruh variabel-variabel bebas terhadap

			variabel terikat sebesar 82,9% sedangkan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel penelitian.
4	(Mustika, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Ditinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dengan hasil uji t-tabel sebesar 1,771 sedangkan t-statistik variabel Motivasi kerja = (-1,313), Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja dengan hasil uji t-tabel sebesar 1,771 sedangkan uji t-statistik sebesar 2,607. Secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di kecamatan Kebun Tebu berpengaruh positif dan signifikan diperoleh F-hitung sebesar 3,846 dengan signifikansi 0,049.
5	(Bastian, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado	Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,729$ menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,504$ menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja pegawai pada

			Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado di mana 50,4% dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengawasan, sedangkan sisanya 49,60% dipengaruhi oleh faktor lain.
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dari beberapa penelitian di atas, adapun yang menjadi persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif yang terkait dengan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sementara itu yang menjadi perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah tempat melakukan penelitian dan waktu yang digunakan dalam proses penelitian.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model atau gambaran yang berupa konsep yang di dalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dan digunakan untuk memudahkan perumusan hipotesis penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021).

Pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Kedua faktor ini menjadi hal yang penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan pemerintahan.

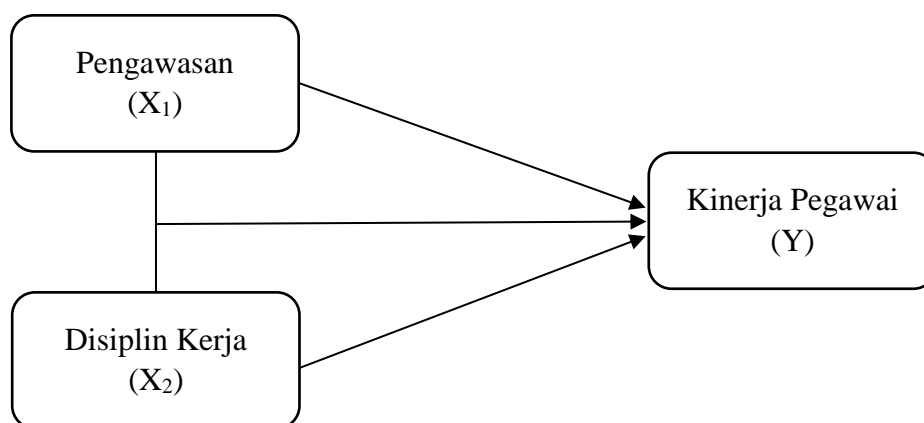
Pengawasan merupakan proses yang sistematis untuk mengontrol dan memantau pekerjaan pegawai guna memastikan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam konteks ini, pengawasan dapat menyediakan umpan balik yang penting dan membantu dalam peningkatan kualitas kerja. Ketika dilakukan dengan cara yang tepat, pengawasan yang efektif dapat memacu kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Di sisi lain, disiplin kerja adalah kunci utama dalam menjaga produktivitas pegawai dan mencapai kinerja yang tinggi. Disiplin kerja mencakup tingkat ketaatan dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan aturan yang telah

ditetapkan. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung bekerja dengan efisien dan efektif, meningkatkan kualitas kerja dan hasil yang diinginkan.

Kedua faktor tersebut saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam menciptakan kinerja yang baik di kalangan PNS. Disiplin kerja yang tinggi seringkali didorong oleh pengawasan yang efektif. Sebaliknya, pengawasan yang efektif membutuhkan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari pegawai. Dalam konteks ini pengawasan dan disiplin kerja merupakan dua sisi dari satu kesatuan yang saling melengkapi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (S. K. Sari, 2022), (A. Afandi & Bahri, 2020), (Arifin, 2019), (Mustika, 2018) dan (Bastian, 2017) yang menyimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih memperjelas gambaran kerangka pemikiran penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran di atas, dimaksudkan untuk mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh pengawasan (X<sub>1</sub>) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), pengaruh disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) serta pengaruh pengawasan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kerangka pemikiran di atas dapat mempermudah untuk memahami apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

#### D. Hipotesis

*Hypo* berarti di bawah dan *thesa* berarti kebenaran. Jadi hipotesis berarti di bawah kebenaran (bersifat sementara). Hipotesis merupakan pernyataan atau jawaban terhadap permasalahan atau fokus penelitian yang merupakan kesimpulan sementara yang memerlukan pembuktian berdasarkan analisis data empiris (Abubakar, 2021).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta hubungan antara dua variabel atau lebih perlu dirumuskan suatu hipotesis. Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran objek tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Terdapat Pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>2</sub> : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>3</sub> : Terdapat Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Dimana menurut (Sinambela, 2022) pendekatan kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian yang mendeskripsikan karakteristik dari suatu populasi tentang suatu fenomena yang diamati. Tujuannya adalah untuk dapat menghasilkan gambaran yang akurat tentang fenomena yang diteliti, menggambarkan proses yang terjadi, menyajikan berbagai informasi penting tentang variabel tersebut.

Penelitian kuantitatif deskriptif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menggambarkan suatu fenomena, juga berusaha menggambarkan hubungan, menguji hipotesis, memprediksi, serta melihat implikasinya.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat atau objek di mana proses penelitian akan dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan serta memperoleh pemecahan masalah penelitian yang dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau No.6 Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian merupakan jadwal lamanya penelitian yang dilakukan oleh peneliti sampai pada akhir penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan April 2024. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	2023-2024																							
		Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		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	Pengajuan Judul		■																						
2	Penyusunan Proposal				■	■	■																		
3	Bimbingan Proposal								■	■	■														
4	Seminar Proposal												■												
5	Pengumpulan Data														■	■	■								
6	Bimbingan Skripsi																		■	■	■				
7	Sidang Meja Hijau																								■

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan yang menjadi objek dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPESDM) Provinsi Sumatera Utara. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 215 orang.



## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik *sampling probability*, yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Dimana :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi (215 orang)

e = Tingkat kesalahan sampel (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus tersebut, jumlah sampel (n) yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{215}{1 + 215 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{215}{3,15}$$

$$n = 68,25$$

$$n = 68 \text{ orang}$$

Maka peneliti dapat mengambil sampel sebanyak 68 orang untuk mewakili populasi dalam penelitian ini. Penarikan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata golongan yang ada dalam populasi tersebut.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu :

#### a. Variabel Bebas (Independen)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua yaitu :

X<sub>1</sub> : Pengawasan

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

#### b. Variabel Terikat (Dependen)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah :

Y : Kinerja Pegawai

### 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	Pengawasan merupakan proses pemantauan atau pengamatan yang dilakukan atasan kepada bawahannya guna memastikan bahwa pekerjaan yang menjadi	1. Penetapan Standar 2. Penentuan Pengukuran/ Penilaian Pekerjaan	(Handoko, 2017)

	tanggung jawab mereka dilaksanakan dengan baik dan sesuai rencana.	3. Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan 4. Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar dan Analisis Penyimpangan 5. Perbaikan Atas Penyimpangan	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seorang untuk secara teratur, tekun, secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.	1. Tingkat Absensi 2. Mematuhi Peraturan Perusahaan 3. Penggunaan Waktu Secara Efektif 4. Tanggung Jawab	(Hasibuan, 2019)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan	(Kasmir, 2016)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan cara sebagai berikut :

### 1. Observasi

Jenis observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi partisipan, yaitu peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari subjek yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data peneliti.

### 2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi atau Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data sekunder yang meliputi pengutipan dan pengkajian teori, data dan informasi dari berbagai buku, dokumen dan internet yang dibutuhkan dalam penelitian ini, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta data terkait lainnya yang ada di perusahaan.

### 3. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Teknik ini merupakan cara utama dalam mencari dan mengumpulkan data yang berkenaan dengan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara. Skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan kategori sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran *Likert***

<b>Pernyataan</b>	<b>Simbol</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## F. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen kuesioner (angket) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji validitas setiap pernyataan, maka menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (Sahir, 2021).

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05) maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05) maka dinyatakan tidak valid. Adapun tingkat hubungan antara item pernyataan dengan variabel yang diukur dapat dilihat pada kriteria penilaian sebagai berikut :

0,00 – 0,20 : Validitas sangat rendah

0,21 – 0,40 : Validitas rendah

0,41 – 0,60 : Validitas cukup

0,61 – 0,80 : Validitas tinggi

0,81 – 1,00 : Validitas sangat tinggi

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden. Biasanya semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Untuk mengukur reliabilitas data penelitian yaitu dengan cara uji *Cronbach's Alpha* (Sahir, 2021).

Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $\leq 0,60$  maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).
- 3) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,80$  maka reliabilitas dinyatakan sangat baik.

## G. Uji Prasyarat

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik. Adapun jenis uji asumsi klasik yang peneliti gunakan antara lain yaitu :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut (Ghozali, 2016) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah dengan analisis grafik untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebaliknya. Selain itu bisa juga melalui uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* atau dapat disingkat K-S.

Bila  $\text{sig} > 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data normal, sebaliknya bila  $\text{sig} < 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data tidak normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut (Ghozali, 2016) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value*. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas dari VIF adalah 10.

Bila  $\text{VIF} > 10$  atau *tolerance value*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila  $\text{VIF} < 10$  atau *tolerance value*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2016) model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y' adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Jika terdapat pola yang jelas seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (variabel terikat), bila dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2018). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + \Sigma$$

Berdasarkan rumus di atas, maka model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KP = \alpha + b_1PK + b_2DK + \Sigma$$

Dimana :

KP : Nilai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

$\alpha$  : Konstanta

PK : Nilai Variabel Pengawasan Kerja ( $X_1$ )

DK : Nilai Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

$b_1 b_2$  : Koefisien Regresi (Besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas)

$\sum$  : Tera Error (Tingkat kesalahan).

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial dengan $t_{test}$

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah,  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika nilai signifikan  $t$  atau  $p$  value  $< 5\%$ .

Variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) diuji masing-masing dengan menggunakan uji  $t$ , dengan kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

#### b. Uji Simultan dengan $f_{test}$

Uji ini digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yaitu pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai negeri sipil ( $Y$ ) atau koefisien regresi sama dengan nol.

Kriteria pengujiannya yaitu, bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05), maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05), maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



**c. Uji Determinasi R-Square ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase (%). Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Menurut (Ghozali, 2016) nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Institusi**

##### **1. Sejarah Singkat DPPESDM Provinsi Sumatera Utara**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu dinas yang bertanggung jawab dalam mengembangkan sektor industri, perdagangan, energi, dan sumber daya mineral di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Sejarah Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dimulai pada tahun 1950-an, saat pemerintah pusat Indonesia menyadari potensi sumber daya alam dan industri di daerah Sumatera Utara. Pada saat itu, perkembangan industri dan perdagangan di daerah ini masih sangat terbatas.

Pada tahun 1955, pemerintah provinsi Sumatera Utara membentuk sebuah unit kerja yang dikenal dengan nama Inspektorat Daerah. Unit kerja ini bertanggung jawab atas pengawasan dan pengembangan industri serta perdagangan di Provinsi Sumatera Utara.

Lalu pada tahun 1970, unit kerja Inspektorat Daerah diganti namanya menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi. Pengembangan sektor koperasi juga ditangani oleh dinas ini. Selama periode ini, dinas ini berperan dalam meningkatkan sektor industri dan perdagangan di Sumatera Utara.

Kemudian, pada tahun 1993, dinas ini mengalami perubahan dengan ditambahkannya tugas pengelolaan sumber daya energi dan sumber daya mineral. Sejak saat itu, dinas ini resmi menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara.

DPPESDM Provinsi Sumatera Utara memiliki tugas dan fungsi dalam merumuskan kebijakan, merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan di bidang perindustrian, perdagangan, energi, dan sumber daya mineral. Selain itu, dinas ini juga

bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pelaku usaha di sektor ini.

Melalui peran dan upayanya, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara berkontribusi dalam mengembangkan sektor industri, perdagangan, energi, dan sumber daya mineral di wilayah Sumatera Utara, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara mengusung visi Gubernur Sumatera Utara yaitu, “Menjadikan Sumatera Utara yang Maju, Aman dan Bermartabat”.

### **b. Misi**

- 1) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara yang Bermartabat Dalam Kehidupan karena memiliki iman dan taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, pendidikan yang baik, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan, serta harga-harga yang terjangkau.
- 2) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara yang Bermartabat Dalam Politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.
- 3) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara yang Bermartabat Dalam Pendidikan karena masyarakatnya yang terpelajar, berkarakter, cerdas, kolaboratif, berdaya saing, dan mandiri.
- 4) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara yang Bermartabat Dalam Pergaulan karena terbebas dari judi, narkoba, prostitusi, dan penyeludupan, sehingga menjadi teladan di Asia Tenggara dan Dunia.

- 5) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara yang Bermartabat Dalam Lingkungan karena ekologi yang terjaga, alamnya bersih dan indah, penduduknya ramah, berbudaya, berperikemanusiaan, dan beradab.

### **3. Sasaran Layanan**

Sasaran layanan DPPESDM Provinsi Sumatera Utara adalah berasal dari kalangan masyarakat umum maupun dari kalangan pengusaha. Adapun sasaran layanan DPPESDM Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaku usaha (industri kecil menengah maupun industri besar)
- 2) Wirausahawan baru
- 3) Para eksportir
- 4) Para distributor perdagangan dalam negeri
- 5) Masyarakat yang belum tersalurkan listrik di daerahnya
- 6) Pelaku usaha pertambangan.

### **4. Kegiatan Operasional**

DPPESDM Provinsi Sumatera Utara membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah di bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan daerah di bidang pengawasan, promosi investasi industri, pembangunan sumber daya industri, sarana dan prasarana industri, dan pemberdayaan industri;
- 2) Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengawasan, promosi investasi industri, pembangunan sumber daya industri, sarana dan prasarana industri, dan pemberdayaan industri;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kebijakan daerah di bidang pengawasan, promosi investasi industri, pembangunan sumber daya industri, sarana dan prasarana industri, dan pemberdayaan industri;

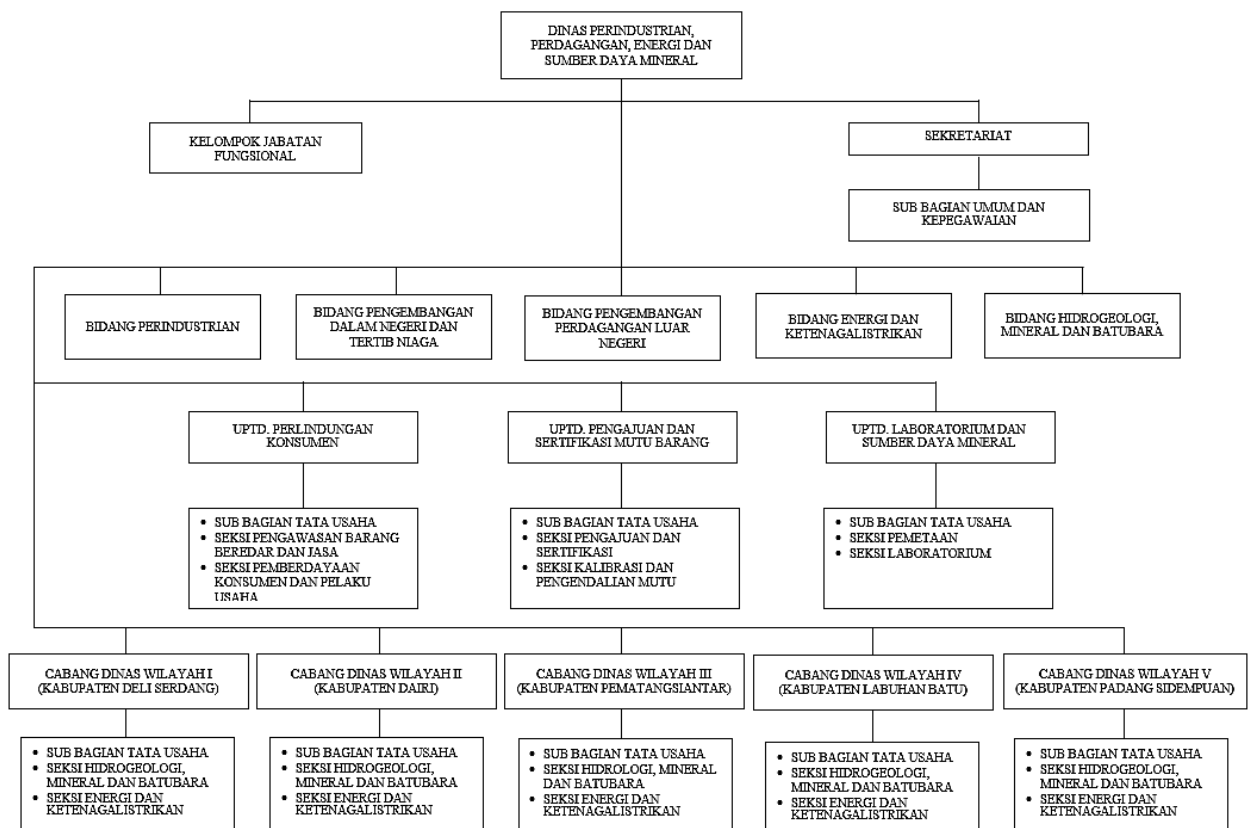
- 4) Perumusan kebijakan daerah di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri, perlindungan konsumen dan tertib niaga, serta pengembangan perdagangan luar negeri;
- 5) Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri, perlindungan konsumen dan tertib niaga, serta pengembangan perdagangan luar negeri;
- 6) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri, perlindungan konsumen dan tertib niaga, serta pengembangan perdagangan luar negeri;
- 7) Pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri, perlindungan konsumen dan tertib niaga, serta pengembangan perdagangan luar negeri;
- 8) Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis geologi mineral dan batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan;
- 9) Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis geologi dan mineral batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan;
- 10) Perumusan kebijakan teknis geologi dan mineral batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan;
- 11) Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan geologi mineral dan batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan;
- 12) Penyelenggaraan administrasi geologi mineral dan batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan;
- 13) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan Pelayanan Publik di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara;
- 14) Pelaksanaan administrasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara; dan
- 15) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.

## 5. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

### a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran skematis tentang hubungan dan kerja sama sekelompok orang dalam mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara terbagi menjadi 1 (satu) Sekretariat, 5 (lima) Bidang, 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan 5 (lima) Cabang Dinas dengan struktur organisasi sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi DPPESDM Provsu**

**b. Deskripsi Tugas**

- 1) Sekretariat  
Mempunyai tugas melakukan perencanaan umum dan anggaran, pemantauan dan evaluasi, ketatausahaan, keuangan, kearsipan, kepegawaian, penataan organisasi dan tata laksana, koordinasi penyusunan perundangan, pengelolaan milik negara dan kerumahtanggaan kantor.
- 2) Bidang Perindustrian  
Melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kebijakan daerah di Bidang Perindustrian.
- 3) Bidang Pengembangan Perdagangan Dalam Negeri dan Tertib Niaga  
Melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri, perlindungan konsumen dan tertib niaga, pengembangan sarana distribusi dan pengendalian barang pokok dan penting serta penggunaan dan pemasaran produk dalam negeri.
- 4) Bidang Pengembangan Perdagangan Luar Negeri  
Melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan di bidang pengembangan ekspor, fasilitasi ekspor impor dan bina pelaku ekspor impor.
- 5) Bidang Energi dan Ketenagalistrikan  
Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan perizinan bidang Energi terbarukan Dan Ketenagalistrikan.
- 6) Bidang Hidrogeologi, Mineral dan Batubara  
Membantu Kepala Dinas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di Bidang Hidrogeologi, Mineral dan Batubara, penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan

pelaporan, dan administrasi di Bidang Hidrogeologi, Mineral dan Batubara.

7) UPTD Perlindungan Konsumen

Melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang pada ruang lingkup ketatausahaan, perlindungan konsumen, pengawasan barang beredar dan jasa serta pemberdayaan konsumen dan pelaku usaha.

8) UPTD Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang

Melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang di bidang pengujian mutu barang yang meliputi pengambilan contoh, pengujian contoh, kalibrasi, sertifikasi, pengelolaan dan pengembangan laboratorium, pengendalian mutu barang dan penyediaan informasi di bidang mutu barang.

9) UPTD Laboratorium Energi dan Sumber Daya Mineral

Melaksanakan tugas kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis laboratorium di sektor Energi dan Sumber Daya Mineral.

10) Cabang Dinas

Melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan daerah provinsi di wilayah kerjanya.

## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, dengan jumlah sampel sebanyak 68 orang dengan karakteristik sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	31	46%
2	Perempuan	37	54%
Jumlah		68	100%



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 31 orang pegawai laki-laki (46%) dan 37 orang pegawai perempuan (54%). Dengan begitu persentase responden lebih banyak pegawai perempuan dari pada pegawai laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 31 Tahun	31	46%
2	31-40 Tahun	20	29%
3	41-50 Tahun	14	21%
4	> 50 Tahun	3	4%
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang berusia < 31 tahun sebanyak 31 orang (46%), pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (29%), pegawai yang berusia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (21%) dan pegawai yang berusia > 50 tahun sebanyak 3 orang (4%).

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	1	1%
2	SMP	1	1%
3	SMA	9	13%
4	D3	6	9%
5	S1	39	57%
6	S2	11	16%
7	S3	1	1%
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 39 orang (57%) dan sisanya responden pada tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang (1%), responden pada tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang (1%), responden pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 orang (13%), responden pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang (9%), responden pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang (16%) dan responden pada tingkat pendidikan S3 sebanyak 1 orang (1%).

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	19	28%
2	1-5 Tahun	27	40%
3	6-10 Tahun	9	13%
4	> 10 Tahun	13	19%
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari pegawai dengan masa kerja < 1 tahun berjumlah 19 orang (28%), pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 27 orang (40%), pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 9 orang (13%) dan pegawai dengan masa kerja > 10 tahun berjumlah 13 orang (19%).

### **C. Hasil Penelitian**

Setelah dilakukan penelitian dengan menyebarkan angket kepada 68 responden, maka diperoleh hasil penelitian dari jawaban responden mengenai pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang disebarkan terdiri dari 24 item, yaitu variabel pengawasan 8 item pernyataan, variabel disiplin kerja 8 item pernyataan dan variabel kinerja 8 item pernyataan. Adapun hasil analisis tanggapan responden dalam lembar angket dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	46%	36	53%	1	1%	0	0%	0	0%	68	100%
2	10	15%	51	75%	7	10%	0	0%	0	0%	68	100%
3	21	31%	46	68%	1	1%	0	0%	0	0%	68	100%
4	16	23%	40	59%	12	18%	0	0%	0	0%	68	100%
5	17	25%	48	71%	3	4%	0	0%	0	0%	68	100%
6	6	9%	43	63%	19	28%	0	0%	0	0%	68	100%
7	16	24%	45	66%	7	10%	0	0%	0	0%	68	100%
8	12	18%	43	63%	13	19%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan “Pengawasan sebagai proses untuk menjamin tujuan DPESDM tercapai” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 36 orang atau 53%.
2. Untuk pernyataan “Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar kerja” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 51 orang atau 75%.
3. Untuk pernyataan “Hasil kerja menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 46 orang atau 68%.
4. Untuk pernyataan “Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 40 orang atau 59%.
5. Untuk pernyataan “Pelaksanaan pengawasan berdasarkan standar yang objektif” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 48 orang atau 71%.
6. Untuk pernyataan “Dengan adanya pengawasan dari pimpinan, maka tidak ada penyimpangan yang terjadi” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 43 orang atau 63%.
7. Untuk pernyataan “Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 45 orang atau 66%.

8. Untuk pernyataan “Saya selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 43 orang atau 63%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel pengawasan, sebagian besar menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan sudah cukup baik dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dan pegawai mendukung adanya pengawasan dalam lingkungan kerja, karena pengawasan merupakan kebutuhan untuk transparansi dan pengelolaan kinerja yang efektif.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	34%	32	47%	13	19%	0	0%	0	0%	68	100%
2	17	25%	36	53%	15	22%	0	0%	0	0%	68	100%
3	19	28%	48	71%	1	1%	0	0%	0	0%	68	100%
4	21	31%	46	68%	1	1%	0	0%	0	0%	68	100%
5	14	21%	54	79%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
6	12	18%	37	54%	19	28%	0	0%	0	0%	68	100%
7	16	24%	52	76%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
8	16	24%	52	76%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan “Saya selalu datang dan pulang tepat pada waktunya” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 32 orang atau 47%.
2. Untuk pernyataan “Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 36 orang atau 53%.
3. Untuk pernyataan “Saya berusaha menaati norma yang berlaku” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 48 orang atau 71%.
4. Untuk pernyataan “Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 46 orang atau 68%.

5. Untuk pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak orang 54 atau 79%.
6. Untuk pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak orang 37 atau 54%.
7. Untuk pernyataan “Saya berusaha menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai posisi/jabatan saya” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 52 orang atau 76%.
8. Untuk pernyataan “Saya siap menerima sanksi/hukuman yang diberikan apabila saya melakukan kesalahan” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 52 orang atau 76%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel disiplin kerja, sebagian besar responden menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyadari akan pentingnya disiplin dalam lingkungan kerja, tetapi masih terdapat beberapa responden yang kurang dalam menerapkan disiplin. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara perlu ditingkatkan agar produktivitas dan efisiensi kerja dapat tercapai.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	51%	33	49%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	16	24%	52	76%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
3	20	29%	48	71%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
4	9	14%	56	82%	3	4%	0	0%	0	0%	68	100%
5	11	16%	55	81%	2	3%	0	0%	0	0%	68	100%
6	14	20%	48	71%	6	9%	0	0%	0	0%	68	100%
7	13	19%	48	71%	7	10%	0	0%	0	0%	68	100%
8	0	0%	26	38%	28	41%	14	21%	0	0%	68	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan “Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 35 orang atau 51%.
2. Untuk pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 52 orang atau 76%.
3. Untuk pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang harus dicapai” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 48 orang atau 71%.
4. Untuk pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 56 orang atau 82%.
5. Untuk pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat sebelum waktu yang ditentukan” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 55 orang atau 81%.
6. Untuk pernyataan “Saya menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan kerja” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 48 orang atau 71%.
7. Untuk pernyataan “Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada pengawasan dari atasan” sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 48 orang atau 71%.
8. Untuk pernyataan “Saya menjadi canggung/gugup dalam bekerja jika pengawasan terlalu ketat” sebagian besar responden menyatakan kurang setuju, yaitu sebanyak 28 orang atau 41%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel kinerja pegawai, sebagian besar responden menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara bisa dikatakan sudah cukup profesional serta memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik sesuai posisi kerjanya.

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil jawaban responden mengenai pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya dilakukan pengujian data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda dan uji hipotesis (dengan  $t_{test}$ ,  $f_{test}$ ,  $r^2$ ). Dalam penelitian ini pengujian data menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen kuesioner (angket) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas yaitu sebagai berikut :

- 1) Apa bila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05) maka validitas dinyatakan valid.
- 2) Apa bila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05) maka validitas dinyatakan tidak valid.

Adapun tingkat hubungan antara item pernyataan dengan variabel yang diukur dapat dilihat pada kriteria penilaian sebagai berikut :

- 0,00 – 0,20 : Validitas sangat rendah
- 0,21 – 0,40 : Validitas rendah
- 0,41 – 0,60 : Validitas cukup
- 0,61 – 0,80 : Validitas tinggi
- 0,81 – 1,00 : Validitas sangat tinggi

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 68 orang ( $N=68$ ) dan  $df = 68-2 = 66$ , pada signifikan 0,05 maka nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,238. Adapun hasil uji validitas untuk setiap item pernyataan tiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	1	0,538	0,238	0,000	Valid
	2	0,696	0,238	0,000	Valid
	3	0,481	0,238	0,000	Valid
	4	0,798	0,238	0,000	Valid
	5	0,548	0,238	0,000	Valid
	6	0,662	0,238	0,000	Valid
	7	0,753	0,238	0,000	Valid
	8	0,571	0,238	0,000	Valid
Disiplin (X <sub>2</sub> )	1	0,788	0,238	0,000	Valid
	2	0,796	0,238	0,000	Valid
	3	0,696	0,238	0,000	Valid
	4	0,812	0,238	0,000	Valid
	5	0,669	0,238	0,000	Valid
	6	0,809	0,238	0,000	Valid
	7	0,750	0,238	0,000	Valid
	8	0,544	0,238	0,000	Valid
Kinerja (Y)	1	0,563	0,238	0,000	Valid
	2	0,551	0,238	0,000	Valid
	3	0,628	0,238	0,000	Valid
	4	0,637	0,238	0,000	Valid
	5	0,524	0,238	0,000	Valid
	6	0,678	0,238	0,000	Valid
	7	0,651	0,238	0,000	Valid
	8	0,509	0,238	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2024

Berdasarkan tabel data di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas seluruh item pernyataan variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (Y) dengan jumlah item masing-masing sebanyak 8 pernyataan dapat dikatakan valid dan signifikan, yaitu *Total Correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,238 dan (*sig*) < 0,05.



## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas yaitu, jika nilai koefisien reliabilitas yakni *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya), jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $\leq 0,60$  maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya), jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,80$  maka reliabilitas dinyatakan sangat baik.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Kritis	Keterangan
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	0,788	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,873	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* variabel pengawasan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan data telah reliabel (terpercaya).

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak dengan melihat hasil berdasarkan *Kolmogrov-Smirnov*, jika sig > 0,05 dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data normal, sebaliknya bila sig < 0,05 dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54790298
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.048
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig (2-tailed) adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value*. Jika  $VIF > 10$  dan *tolerance value*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika  $VIF < 10$  dan *tolerance value*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan tabel hasil pengujiannya.

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

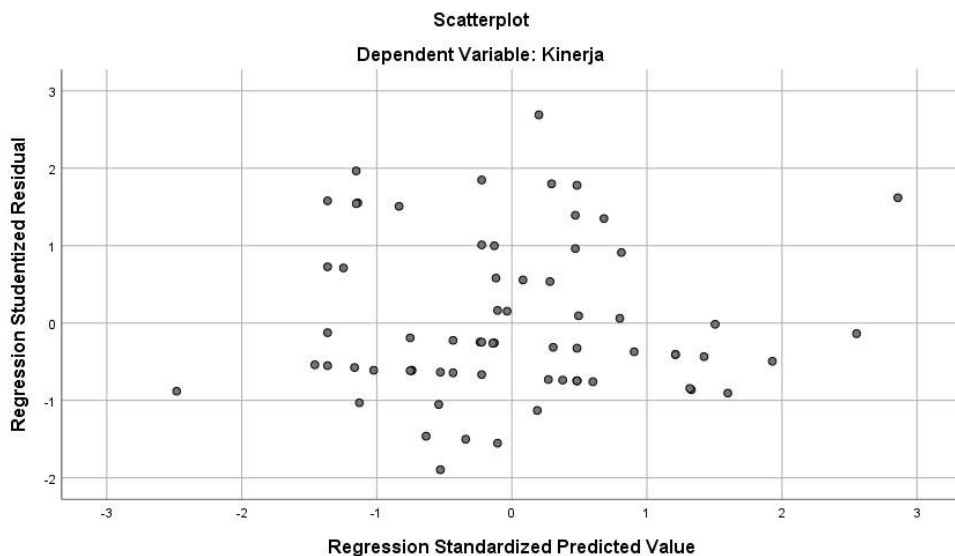
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.944	1.059
	Disiplin	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin memiliki nilai yang sama yaitu VIF  $1,059 < 10$  dan nilai *tolerance value*  $0,944 > 0,10$ . Dengan demikian dapat dikatakan variabel pengawasan dan disiplin tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data penelitian ini layak untuk dipakai.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Jika terdapat pola yang jelas seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan gambar dari hasil pengujiannya.



**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (variabel terikat), bila dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Adapun hasil perhitungan uji regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.12**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.805	.785		25.236	.000
	Pengawasan	.193	.020	.594	9.509	.000
	Disiplin	.146	.018	.513	8.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$KP = 19,805 + 0,193 PK + 0,146 DK + \sum$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar 19,805 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin maka nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 19,805.
- Pengawasan kerja memiliki arah hubungan yang positif sebesar 0,193 dengan asumsi setiap kenaikan variabel pengawasan sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 19,3% dan sebaliknya, penurunan variabel pengawasan sebesar 100% menyebabkan penurunan pada variabel kinerja pegawai sebesar 19,3%.
- Disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif sebesar 0,146 dengan asumsi setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 14,6% dan sebaliknya, penurunan variabel disiplin sebesar 100% akan menyebabkan penurunan pada variabel kinerja pegawai sebesar 14,6%.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial dengan $t_{test}$

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 68 orang ( $N=68$ ) dan  $df = 68 - 2 = 66$ , pada signifikan 0,05 maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,668. Adapun hasil perhitungan uji parsial penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Uji Parsial/ $t_{test}$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.805	.785		25.236	.000
Pengawasan	.193	.020	.594	9.509	.000
Disiplin	.146	.018	.513	8.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

#### 1) Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil tabel menunjukkan variabel pengawasan mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 9,509 > t_{tabel} 1,668$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## 2) Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil tabel menunjukkan variabel disiplin mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 8,210 > t_{tabel} 1,668$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

### b. Uji Simultan dengan $f_{test}$

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Kriteria pengujiannya yaitu, jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 68 orang ( $N=68$ ) dan  $df = n-k$  atau  $df = 68-3 = 65$ , maka  $df n = 65$   $\alpha = 0,05$  diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,14. Adapun hasil perhitungan uji simultan penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.14**  
**Uji Simultan/ $f_{test}$**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.843	2	21.422	103.096	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.506	65	.208		
	Total	56.350	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  103,096 >  $f_{tabel}$  3,14 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

### c. Uji Determinasi R-Square ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.15**  
**Uji Determinasi R-Square ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.753	.456

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,760 yang berarti 76% variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor motivasi kerja, loyalitas, insentif dan lainnya yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini berupaya memberikan pemahaman mendalam terkait pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan memaparkan relevansi hasil dengan konsep-konsep teoritis. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari pengisian angket dengan jumlah sampel sebanyak 68 pegawai pada DPESDM Provinsi Sumatera Utara dan kemudian angket tersebut diuji untuk mendapatkan hasil. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh Pengawasan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian antara pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} 9,509 > t_{tabel} 1,668$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arifin, 2019) dalam studinya tentang Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya yang memberikan hasil bahwa pengawasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Husnaini, 2016) dari beberapa tujuan pengawasan salah satunya adalah meningkatkan kinerja perusahaan.

Dilihat dari hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden, bahwa sebagian besar responden setuju penerapan pengawasan kerja pegawai negeri sipil DPESDM Provinsi Sumatera Utara tergolong baik dan sesuai dengan kondisi kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai. Tetapi juga terdapat beberapa pegawai yang menyatakan kurang setuju terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan dan pimpinan masih jarang memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan dikarenakan pimpinan sering keluar melakukan perjalanan dinas dan tidak adanya pengawasan yang dilakukan dengan bantuan cctv.



Penerapan pengawasan yang kurang baik tersebut memiliki hubungan erat dengan penurunan kualitas kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki arah hubungan yang positif sebesar 0,193 terhadap kinerja pegawai negeri sipil DPPESDM Provinsi Sumatera Utara, yang berarti setiap kenaikan pengawasan kerja sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 19,3% begitu pula sebaliknya, penurunan pengawasan kerja sebesar 100% akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai sebesar 19,3%

Untuk itu perlu dilakukan evaluasi dalam hal ini agar lebih meningkatkan pengawasan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pengawasan merupakan suatu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena pengawasan mampu menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Ketika adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka permasalahan dan penyimpangan yang terjadi dapat diminimalisir serta diatasi.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} 8,210 > t_{tabel} 1,668$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mustika, 2018) dalam studinya tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Ditinjau Dari Perspektif Etos Islam yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (A. Afandi & Bahri, 2020) dimana penerapan disiplin dalam organisasi dan perusahaan sangat diutamakan dan diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia pada pegawai negeri sipil DPPESDM Provinsi Sumatera Utara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dilihat dari hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden, bahwa sebagian besar responden setuju penerapan disiplin kerja pegawai negeri sipil DPPESDM Provinsi Sumatera Utara dikategorikan baik dan beberapa responden menyatakan kurang setuju dikarenakan beberapa pegawai masih sering datang terlambat, absen tanpa alasan yang jelas dan menunda-nunda pekerjaan. Penerapan disiplin yang kurang baik tersebut memiliki hubungan erat dengan penurunan kualitas kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif sebesar 0,146 terhadap kinerja pegawai negeri sipil DPPESDM Provinsi Sumatera Utara, yang berarti setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 14,6% begitu pula sebaliknya, penurunan disiplin kerja sebesar 100% akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai sebesar 14,6%. Untuk itu perlu meningkatkan kesadaran dalam diri akan pentingnya disiplin kerja agar kualitas kinerja terus semakin baik dan meningkat.

Peningkatan disiplin dalam dunia kerja adalah menjadi sektor utama dan tantangan untuk pimpinan pegawai negeri sipil DPPESDM Provinsi Sumatera Utara dalam menciptakan lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang memiliki kesadaran terhadap pentingnya sifat disiplin, sehingga dalam upaya pencapaian tujuan dinas tersebut, disiplin juga memiliki dampak yang besar terhadap kualitas kerja.

### **3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 103,096 >  $f_{tabel}$  sebesar 3,14 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Dengan begitu dapat dibuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam organisasi atau instansi

yaitu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menjalankan pekerjaan dan operasional pada DPPESDM Provinsi Sumatera Utara.

Penerapan pengawasan pada DPPESDM Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik sehingga juga berdampak pada disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Dengan demikian, jika pimpinan dapat meningkatkan variabel pengawasan maka akan berdampak juga terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, sehingga kedua variabel ini yaitu pengawasan dan disiplin kerja menjadi faktor pendorong paling besar dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi bahwa sebesar 76% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak bisa berfokus pada satu variabel saja. Hal ini dikarenakan kedua variabel yaitu pengawasan dan disiplin kerja saling memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya. Maka dari itu dalam upaya peningkatan kinerja demi mewujudkan visi misi DPPESDM Provinsi Sumatera Utara sebagai dinas yang memantau industri dan perdagangan, pimpinan harus mampu mengoptimalkan pengawasan dan disiplin kerja agar pegawai dapat bersinergi dengan pimpinan dalam menjalankan operasional dinas dengan optimal dan efisien.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9,509 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $1,668$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$   $0,05$ . Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengawasan tergolong baik dan sesuai dengan kondisi kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai, tetapi masih perlu dilakukan evaluasi agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,210 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $1,668$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$   $0,05$ . Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dikategorikan baik tetapi perlu meningkatkan kesadaran beberapa pegawai akan pentingnya disiplin kerja agar kinerja semakin meningkat.
3. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $103,096 >$   $f_{tabel}$  sebesar  $3,14$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$   $0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-Square ( $R^2$ ) diketahui bahwa sebesar 76% variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dikarenakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja merupakan suatu yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebaiknya lebih meningkatkan kualitas pengawasan kerja pegawai, tidak hanya dilakukan secara langsung tetapi bisa dilakukan secara tidak langsung melalui pemantauan cctv sehingga gejala timbulnya permasalahan atau penyimpangan dapat diminimalisir serta diatasi. Dengan begitu kualitas kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Disarankan kepada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebaiknya lebih mempertegas peraturan dan penerapan sanksi untuk menciptakan lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang memiliki kesadaran terhadap pentingnya disiplin kerja, sehingga dalam upaya peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan dapat dengan mudah tercapai.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang pengaruh variabel lain yang belum diteliti terhadap kinerja pegawai, agar Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara mendapat solusi lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (1st ed.). SUKA-Press.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maneggio*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa.
- Arifin, A. R. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya*. Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Bastian, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado*. Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Dachi, E., Zagoto, R., & Gohae, A. S. (2019). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Pareto*, 4(1), 20–29.
- Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA*, 8(3), 144–153.
- Fandeli, H. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Tambang Biji Besi di PT. Kwatassi Kabupaten Solok. *Ekasakti Engineering Journal*, 1(1), 59–69.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hanum, L., & Amsari, S. (2023). Implementasi Manajemen Ekonomi Syariah di Kindegarden Phatnawitya School Thailand. *Jurnal Pendidikan Dan*

- Konseling*, 5(1), 2013–2018.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953–1980. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/14871>
- Husnaini. (2016). *Manajemen*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Khaira, M. (2018). Perilaku Bisnis Muhammad SAW Sebagai Entrepreneur Dalam Filsafat Ekonomi Islam. *Jurnal Tatsqif*, 3(6), 51–67.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja* (1st ed.). Expert.
- Lubis, A. S., & Amalia, A. (2021). Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Metode Human Resources Scorecard dan AHP (Studi Kasus : PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Utara). *JoMAS*, 1(2), 72–79.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, 2(2), 1–11.
- Mustika, A. P. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Ditinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam*. Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pascal Books.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197–204. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sari, S. I. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap*

- Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang.* Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Sari, S. K. (2022). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia (Socfin) Medan.* Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teori dan Praktik* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Alfabeta.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 12–25.
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yrama Widya.
- Susanti, E., Firdaus, A., & Sartika, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 17(1), 412–420. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2955>
- Zulkifli, & Gani, S. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(2), 81–97.



## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Angket Penelitian

# ANGKET PENELITIAN

---

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan Studi Strata 1 (S1) pada Fakultas Agama Islam, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya Mia Safira, saat ini sedang melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir/skripsi saya. Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini dengan tujuan sebagai data untuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”**.

Kemudian untuk kerja sama dan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh.

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda **ceklis** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna dari simbol jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju (Skor 5)
- b. S : Setuju (Skor 4)
- c. KS : Kurang Setuju (Skor 3)
- d. TS : Tidak Setuju (Skor 2)
- e. STS : Sangat Tidak setuju (Skor 1)

### B. Identitas Responden

- Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
- Usia :  <31 Tahun  41-50 Tahun  
 31-40 Tahun  >50 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SD  S1  
 SMP  S2  
 SMA  S3  
 D3
- Lama Bekerja :  <1 Tahun  6-10 Tahun  
 1-5 Tahun  >10 Tahun

### Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas (Mutu)</b>						
1	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
<b>Kuantitas (Jumlah)</b>						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang harus dicapai					
<b>Waktu (Jangka Waktu)</b>						
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat sebelum waktu yang ditentukan					
<b>Penekanan Biaya</b>						
6	Saya menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan kerja					
<b>Pengawasan</b>						
7	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada pengawasan dari atasan					
8	Saya menjadi canggung/gugup dalam bekerja jika pengawasan terlalu ketat					

### Pengawasan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Penetapan Standar</b>						
1	Pengawasan sebagai proses untuk menjamin tujuan DPPESDM tercapai					
2	Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar kerja					
<b>Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan</b>						
3	Hasil kerja menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai					

4	Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan penyimpangan					
<b>Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan</b>						
5	Pelaksanaan pengawasan berdasarkan standar yang objektif					
<b>Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar dan Analisis Penyimpangan</b>						
6	Dengan adanya pengawasan dari pimpinan, maka tidak ada penyimpangan yang terjadi					
<b>Perbaikan Atas Penyimpangan</b>						
7	Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan					
8	Saya selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja					

### Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tingkat Absensi</b>						
1	Saya selalu datang dan pulang tepat pada waktunya					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas					
<b>Mematuhi Peraturan Perusahaan</b>						
3	Saya berusaha menaati norma-norma yang berlaku					
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan					
<b>Penggunaan Waktu Secara Efektif</b>						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7	Saya berusaha menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai posisi/jabatan saya					
8	Saya siap menerima sanksi/hukuman yang diberikan apabila saya melakukan kesalahan					

## Lampiran 2. Tabulasi

**Tabel 1**  
**Tabulasi Pengawasan**

Responden	Pengawasan (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	5	4	5	4	4	3	4	4	33
3	5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	4	4	4	5	4	4	4	5	34
5	5	5	5	5	4	3	4	4	35
6	5	4	5	4	4	3	4	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	4	5	5	5	39
12	5	4	5	4	4	3	4	3	32
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	4	4	4	4	3	4	3	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	5	4	3	4	4	5	33
18	5	4	5	4	3	4	4	4	33
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	3	4	5	5	4	5	4	5	35
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	3	4	4	4	3	31
23	4	4	4	4	5	5	5	4	35
24	5	5	4	5	5	4	5	5	38
25	5	4	4	4	5	4	5	5	36
26	4	4	4	5	5	4	5	4	35
27	5	4	4	5	5	4	5	4	36
28	5	4	4	5	5	4	5	4	36
29	5	4	4	4	4	4	4	5	34
30	4	4	5	5	5	4	4	4	35
31	5	5	4	5	5	4	4	4	36
32	5	4	5	4	4	4	4	3	33
33	5	4	5	3	4	3	4	4	32
34	4	4	4	3	4	4	4	4	31

35	5	5	4	5	4	4	5	4	36
36	4	4	4	3	4	4	3	3	29
37	4	4	5	5	5	4	5	4	36
38	5	4	4	4	4	3	3	5	32
39	4	3	4	3	4	3	4	3	28
40	4	4	4	4	4	3	4	4	31
41	4	4	4	4	4	4	4	3	31
42	5	3	5	4	5	4	4	4	34
43	5	4	4	4	4	4	4	4	33
44	4	4	4	4	3	3	4	3	29
45	4	4	4	4	5	4	5	4	34
46	5	4	5	4	4	4	5	3	34
47	4	3	3	3	4	3	3	3	26
48	5	5	5	4	4	4	5	4	36
49	4	4	4	3	4	3	4	4	30
50	5	4	4	4	5	4	4	4	34
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	3	4	4	31
53	5	4	5	4	5	4	4	4	35
54	5	4	4	5	5	4	4	4	35
55	4	4	4	3	4	4	4	3	30
56	4	3	4	4	4	4	4	4	31
57	4	4	4	3	4	3	4	4	30
58	4	3	4	4	4	3	4	4	30
59	4	4	4	3	4	3	3	4	29
60	4	4	4	4	4	3	4	3	30
61	4	4	4	3	4	3	4	4	30
62	5	4	4	4	4	4	5	5	35
63	4	5	4	4	5	4	4	5	35
64	4	4	4	4	4	4	3	4	31
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	5	5	5	5	4	4	5	5	38
67	4	3	4	4	4	4	3	4	30
68	4	3	4	3	4	3	3	4	28

**Tabel 2**  
**Tabulasi Disiplin Kerja**

Responden	Disiplin Kerja (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	3	4	4	4	4	3	4	5	31
2	3	4	4	4	4	3	4	4	30
3	3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	4	4	3	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	5	5	4	4	34
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	4	4	4	4	4	5	4	34
9	5	5	4	4	4	4	5	4	35
10	5	5	4	4	4	4	4	4	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	4	5	5	4	5	5	5	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	5	5	4	4	4	4	4	34
18	5	4	4	5	5	4	5	4	36
19	4	3	4	4	4	4	4	4	31
20	4	5	4	4	4	5	4	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	5	5	5	4	4	4	5	37
25	5	5	4	5	4	5	5	5	38
26	5	5	5	5	4	4	4	4	36
27	5	5	5	5	4	4	4	4	36
28	5	5	5	5	4	4	4	4	36
29	4	4	5	4	5	4	4	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	3	3	4	4	4	3	4	4	29
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	3	4	4	4	3	4	4	29
34	5	4	4	4	4	4	4	5	34
35	4	4	4	4	4	3	4	4	31
36	4	4	5	4	4	4	4	4	33

37	5	5	5	5	5	3	5	4	37
38	3	3	4	4	4	3	4	4	29
39	4	5	5	5	5	5	5	4	38
40	3	3	4	3	4	3	4	4	28
41	5	4	5	4	4	4	4	4	34
42	3	3	4	4	4	3	4	4	29
43	4	4	4	5	5	4	4	5	35
44	4	5	4	4	4	4	4	5	34
45	4	4	4	5	4	4	4	4	33
46	5	4	4	5	4	5	5	4	36
47	4	3	4	4	4	3	4	4	30
48	3	3	4	4	4	3	4	4	29
49	4	3	4	4	4	4	4	4	31
50	5	4	5	5	5	5	5	4	38
51	4	4	4	4	4	3	4	4	31
52	4	4	4	4	4	4	4	5	33
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	3	4	4	31
56	4	4	5	5	5	5	5	5	38
57	3	3	4	4	4	3	4	4	29
58	3	3	4	4	4	3	4	4	29
59	4	3	4	4	4	4	4	4	31
60	5	4	5	4	4	4	4	4	34
61	3	3	4	4	4	3	4	4	29
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	3	4	4	4	3	4	4	30
64	5	5	4	5	5	4	5	5	38
65	5	4	4	5	4	4	4	4	34
66	5	4	4	4	4	4	4	4	33
67	4	3	3	4	4	3	4	4	29
68	4	4	5	5	5	4	5	5	37



**Tabel 3**  
**Tabulasi Kinerja Pegawai**

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



### Lampiran 3. Deskripsi Karakteristik Responden

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	31	46%
2	Perempuan	37	54%
Jumlah		68	100%

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 31 Tahun	31	46%
2	31-40 Tahun	20	29%
3	41-50 Tahun	14	21%
4	> 50 Tahun	3	4%
Jumlah		68	100%

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	1	1%
2	SMP	1	1%
3	SMA	9	13%
4	D3	6	9%
5	S1	39	57%
6	S2	11	16%
7	S3	1	1%
Jumlah		68	100%

**Tabel 7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	19	28%
2	1-5 Tahun	27	40%
3	6-10 Tahun	9	13%
4	> 10 Tahun	13	19%
Jumlah		68	100%

**Lampiran 4. Hasil Analisis Data**

**Tabel 8**  
**Distribusi Jawaban Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	46%	36	53%	1	1%	0	0%	0	0%	68	100%
2	10	15%	51	75%	7	10%	0	0%	0	0%	68	100%
3	21	31%	46	68%	1	1%	0	0%	0	0%	68	100%
4	16	23%	40	59%	12	18%	0	0%	0	0%	68	100%
5	17	25%	48	71%	3	4%	0	0%	0	0%	68	100%
6	6	9%	43	63%	19	28%	0	0%	0	0%	68	100%
7	16	24%	45	66%	7	10%	0	0%	0	0%	68	100%
8	12	18%	43	63%	13	19%	0	0%	0	0%	68	100%

**Tabel 9**  
**Distribusi Jawaban Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	34%	32	47%	13	19%	0	0%	0	0%	68	100%
2	17	25%	36	53%	15	22%	0	0%	0	0%	68	100%
3	19	28%	48	71%	1	1%	0	0%	0	0%	68	100%
4	21	31%	46	68%	1	1%	0	0%	0	0%	68	100%
5	14	21%	54	79%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
6	12	18%	37	54%	19	28%	0	0%	0	0%	68	100%
7	16	24%	52	76%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
8	16	24%	52	76%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%

**Tabel 10**  
**Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	51%	33	49%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	16	24%	52	76%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
3	20	29%	48	71%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
4	9	14%	56	82%	3	4%	0	0%	0	0%	68	100%
5	11	16%	55	81%	2	3%	0	0%	0	0%	68	100%
6	14	20%	48	71%	6	9%	0	0%	0	0%	68	100%
7	13	19%	48	71%	7	10%	0	0%	0	0%	68	100%
8	0	0%	26	38%	28	41%	14	21%	0	0%	68	100%

## Lampiran 5. Uji Validitas

**Tabel 11**  
**Uji Validitas Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.375**	.355**	.317**	.213	.084	.347**	.113	.538**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.008	.081	.494	.004	.360	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	.375**	1	.310**	.500**	.199	.337**	.501**	.343**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.002		.010	.000	.104	.005	.000	.004	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	.355**	.310**	1	.275*	-.007	.253*	.286*	.064	.481**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010		.023	.954	.037	.018	.601	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	.317**	.500**	.275*	1	.421**	.471**	.547**	.420**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.023		.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.5	Pearson Correlation	.213	.199	-.007	.421**	1	.340**	.422**	.203	.548**
	Sig. (2-tailed)	.081	.104	.954	.000		.005	.000	.096	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.6	Pearson Correlation	.084	.337**	.253*	.471**	.340**	1	.439**	.371**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.494	.005	.037	.000	.005		.000	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.7	Pearson Correlation	.347**	.501**	.286*	.547**	.422**	.439**	1	.263*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.018	.000	.000	.000		.030	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.8	Pearson Correlation	.113	.343**	.064	.420**	.203	.371**	.263*	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.360	.004	.601	.000	.096	.002	.030		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.538**	.696**	.481**	.798**	.548**	.662**	.753**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Tabel 12**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)**

		<b>Correlations</b>								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.654**	.451**	.596**	.303*	.619**	.518**	.226	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.000	.000	.064	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	.654**	1	.520**	.547**	.350**	.585**	.431**	.381**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	.451**	.520**	1	.556**	.484**	.459**	.422**	.276*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.023	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	.596**	.547**	.556**	1	.589**	.546**	.662**	.377**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.303*	.350**	.484**	.589**	1	.460**	.661**	.403**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	.619**	.585**	.459**	.546**	.460**	1	.553**	.397**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.7	Pearson Correlation	.518**	.431**	.422**	.662**	.661**	.553**	1	.346**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.8	Pearson Correlation	.226	.381**	.276*	.377**	.403**	.397**	.346**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.064	.001	.023	.002	.001	.001	.004		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.788**	.796**	.696**	.812**	.669**	.809**	.750**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Tabel 13**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

		<b>Correlations</b>								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.539**	.498**	.209	.308*	.216	.105	-.007	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.088	.011	.077	.394	.955	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.2	Pearson Correlation	.539**	1	.479**	.218	.406**	.139	.168	-.038	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.073	.001	.259	.172	.757	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.3	Pearson Correlation	.498**	.479**	1	.176	.260*	.283*	.255*	.150	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.152	.032	.019	.036	.222	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.4	Pearson Correlation	.209	.218	.176	1	.275*	.426**	.567**	.237	.637**
	Sig. (2-tailed)	.088	.073	.152		.023	.000	.000	.052	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.5	Pearson Correlation	.308*	.406**	.260*	.275*	1	.263*	.014	.161	.524**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.032	.023		.030	.912	.189	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.6	Pearson Correlation	.216	.139	.283*	.426**	.263*	1	.638**	.208	.678**
	Sig. (2-tailed)	.077	.259	.019	.000	.030		.000	.089	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.7	Pearson Correlation	.105	.168	.255*	.567**	.014	.638**	1	.256*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.394	.172	.036	.000	.912	.000		.035	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.8	Pearson Correlation	-.007	-.038	.150	.237	.161	.208	.256*	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.955	.757	.222	.052	.189	.089	.035		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.563**	.551**	.628**	.637**	.524**	.678**	.651**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 6. Uji Reliabilitas

**Tabel 14**  
**Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.788	8

**Tabel 15**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.873	8

**Tabel 16**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.714	8

## Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

**Tabel 17**  
**Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54790298
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.048
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

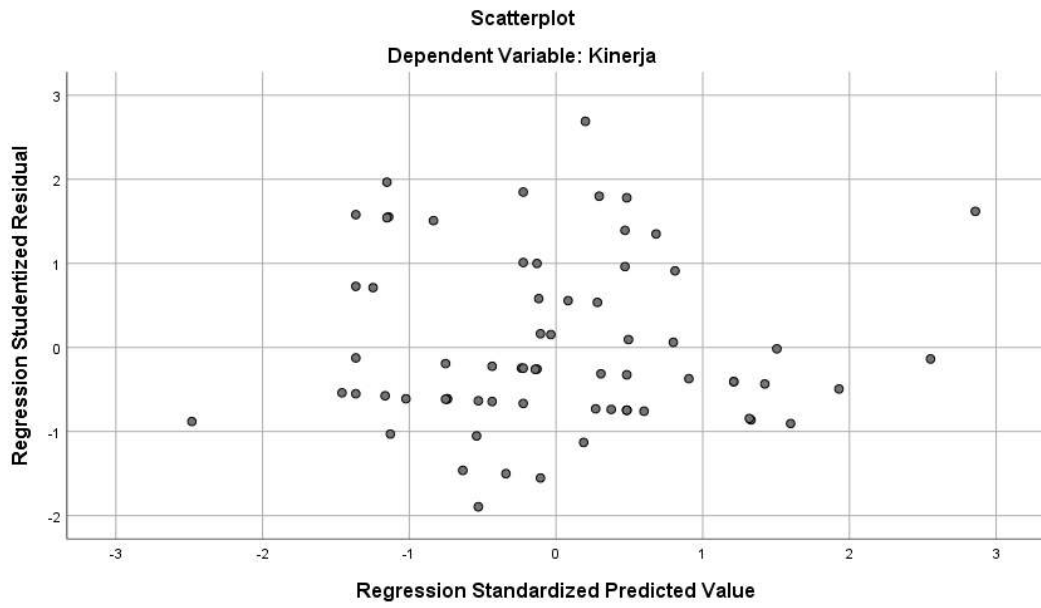
**Tabel 18**  
**Uji Multikolinearitas**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.944	1.059
	Disiplin	.944	1.059

- a. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 19**  
**Uji Heteroskedastisitas**



## Lampiran 8. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 20**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.805	.785		25.236	.000
	Pengawasan	.193	.020	.594	9.509	.000
	Disiplin	.146	.018	.513	8.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 9. Uji Hipotesis

**Tabel 21**  
**Uji Parsial/ $t_{test}$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.805	.785		25.236	.000
	Pengawasan	.193	.020	.594	9.509	.000
	Disiplin	.146	.018	.513	8.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 22**  
**Uji Simultan/ $f_{test}$**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.843	2	21.422	103.096	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.506	65	.208		
	Total	56.350	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

**Tabel 23**  
**Uji Determinasi R-Square ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.753	.456

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan



Bisa menjawab surat yg agar ditubuhkan  
Nomor dan tanggalnya



Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada Yth :  
Dekan FAI UMSU

28 Rabiul Awal 1445 H  
13 Oktober 2023 M

Di -  
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mia Safira  
NPM : 2001280077  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumulatif : 3,79



Mengajukan Judul sebagai berikut:

No	Pilihan Judul	Pilihan Tugas Akhir		Persetujuan Prodi	Usulan Pembimbing	Persetujuan Dekan
		Skripsi	Jurnal			
1	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara	✓	-	Mia Safira 20-10-2023	Mia Safira 20/10/23	
2	Strategi Pengembangan Industri Kecil Menengah (IKM) Oleh Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara	-	-	-	-	-
3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Daya Saing Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Pada Usaha Keripik Al-Amin Desa Pematang Johar	-	-	-	-	-

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

nb: Mahasiswa ybs sudah mendownload  
dan mencetak buku panduan skripsi  
FAI UMSU

Wassalam  
Hormat Saya

Mia Safira  
Mia Safira

Keterangan:

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :

1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Program Studi yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Program Studi pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ula menjajah wala lu agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK.BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : Mia Safira  
Npm : 2001280077  
Semester : VII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
21 - NOV - 23	- Indikator penelitian pd variabel per		
5 - Des - 23	- Hilangkan rumus - Ubah pendekatan penelitian - Buat persamaan regresi penelitian		
7 - Des - 23	- Perbaiki judul hipotesis		
12 - Des - 23	Acc Seminar proposal		

Medan, 12 - 12 - 2023



Diketahui/Disetujui  
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Mutiah Khaira Sihotang, MA



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

# FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya



## BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : Mia Safira  
Npm : 2001280077  
Semester : VII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
2-NOV-23	- Penulisan Menggunakan APK Mendeley - Perbaiki RM & TP		
7-NOV-23	- Kutipan artikel dosen min-5.		
14 NOV 23	- Referensi Min 10 thn terakhir		
16 NOV 23	- Kajian Penelitian terdahulu Min-5 - Halaman tdk ada		

Medan, 12 - 12 - 2023



Diketahui/Disetujui  
Dekan

Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Mutiah Khaira Sihotang, MA





# FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Bila menyalin surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

## BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari Sabtu 30 Desember 2023 M telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mia Safira  
Npm : 2001280077  
Semester : VII (Tujuh)  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	Tambahkan referensi di latar belakang Tambahkan deskripsi masalah; manfaat penelitian dan revisi esensi pada
Bab II	Revisi dan tambahkan referensi pada landasan teoritis Tambahkan hasil penelitian terdahulu dengan data angka
Bab III	Sevakan jadwal pelaksanaan penelitian
Lainnya	✓
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 30 Desember 2023

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Mutiah Khaira Shotang, MA)

Pembahas

(Uswah Hasanah, MA)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Pengesahan Proposal**

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Sabtu 30 Desember 2023 M dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Mia Safira  
**Npm** : 2001280077  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Proposal** : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 30 Desember 2023

**Tim Seminar**

**Ketua Program Studi**

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

**Sekretaris Program Studi**

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

**Pembimbing**

(Mutiah Khaikha Snotang, MA)

**Pembahas**

(Uswah Hasanah, MA)

**Diketahui/ Disetujui**

**A.n Dekan**

**Wakil Dekan-I**



Asst. Prof. Dr. Zailani, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fai.umsu.ac.id>

[fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 7/II.3/UMSU-01/F/2023  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

30 Jumadil Akhir 1445 H  
12 Januari 2024 M

Kepada Yth :  
**Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi & Sumber Daya Mineral**  
**Provinsi Sumatera Utara**

di-

Tempat.

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Mia Safira  
NPM : 2001280077  
Semester : VII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.n Dekan  
Wakil Dekan I



CC. File





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI  
DAN SUMBER DAYA MINERAL

Jalan Putri Hijau No. 6

Website : [disppesdm.sumutprov.go.id](http://disppesdm.sumutprov.go.id), e-mail : [disppesdm@sumutprov.go.id](mailto:disppesdm@sumutprov.go.id)  
Medan

Medan, 31 Januari 2024

Nomor : 423.4/ 085 / Set  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan

Yth. *Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam*  
*Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

di-  
Tempat

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 7/II.3/UMSU-01/F/2023 tanggal 12 Januari 2024 perihal Izin Riset, bersama ini disampaikan bahwa Mahasiswi saudara yang bernama :

NAMA : Mia Safira  
N P M : 2001280077  
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah  
JUDUL SKRIPSI : *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara*

Diterima untuk melakukan pengumpulan data sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.



KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN  
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
SEKRETARIS,

*Sukmono*  
SUKMONO, ST

PEMBINA  
NIP. 19770628 200502 1 001

Tembusan :  
1. Peringgal,-

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **i. DATA PRIBADI**

Nama : Mia Safira  
NPM : 2001280077  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 12 Desember 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Pelikan Raya No. 464, Perumnas Mandala, Medan  
Email : safiramia964@gmail.com

### **ii. DATA ORANG TUA**

Nama Ayah : Bahari  
Nama Ibu : Safrida  
Alamat Orang Tua : Jl. Pelikan Raya No. 464, Perumnas Mandala, Medan

### **iii. JENJANG PENDIDIKAN**

Tahun 2008-2014 : SD Negeri 066667 Medan  
Tahun 2014-2017 : SMP Negeri 29 Medan  
Tahun 2017-2020 : SMK Swasta Budisatrya Medan  
Tahun 2020-2024 : S1-Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,  
Fakultas Agama Islam, Program Studi Manajemen  
Bisnis Syariah

Medan, 24 Februari 2024

Peneliti



Mia Safira