



**ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
PADA BIRO UMUM DAN PERLENGKAPAN KANTOR  
GUBERNUR SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**IKA SYAHRI RAMADANI**  
NPM 1725310760

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : IKA SYAHRI RAMADANI  
NPM : 1725310760  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S I (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA (ASN) PADA BIRO UMUM DAN  
PERLENGKAPAN KANTOR GUBERNUR SUMATERA  
UTARA

MEDAN, JUNI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE, M.Si)

DEKAN



(DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL  
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : IKA SYAHRI RAMADANI  
NPM : 1725310760  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA (ASN) PADA BIRO UMUM DAN  
PERLENGKAPAN KANTOR GUBERNUR SUMATERA  
UTARA

MEDAN, JUNI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, SE, M.Si)

ANGGOTA-II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E.,MM)

ANGGOTA -I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA-III

(RIZAL AHMAD, SE.M.Si)

ANGGOTA-IV

(DR. KIKI FARIDA FARINE, SE.,M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : IKA SYAHRI RAMADANI  
NPM : 1725310760  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
(ASN) PADA BIRO UMUM DAN PERLENGKAPAN  
SETDAPROVSU KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar

Medan, Juni 2019



(Ika Syahri Ramadani)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ika Syahri Ramadani  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 10 Januari 1997  
NPM : 1725310760  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Setia Budi Tanjung Sari Pasar II No. 44 a

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2019

Membuat pernyataan



(IKA SYAHRI RAMADANI)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : IKA SYAHRJ RAMADANI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 10 Januari 1997  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310760  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.40  
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovu Kantor Gubernur Sumatera Utara	<input type="checkbox"/>
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovu Kantor Gubernur Sumatera Utara	<input type="checkbox"/>
Analisis Pengawasan Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovu Kantor Gubernur Sumatera Utara	<input checked="" type="checkbox"/>

Yang ditanda tangani oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



Rektor  
  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 31 Oktober 2018  
 Pemohon,  
  
 ( Ika Syahrj Ramadani )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....

Dibahkan oleh  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Hita, H., M.Hum., I.H.S )

Tanggal : 31/10/18  
 Disetujui oleh  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : 31/10/18  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Nashrudin Feryan, S.E., M.M. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Rahmat Hidayat, S.E., M.M. )

ACC  
Si Sahy  
19/06/2019



**ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
PADA BIRO UMUM DAN PERLENGKAPAN SETDAPROVSU  
KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**Ika Syahri Ramadani**  
NPM 1725310760

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

ace sily eji hya  
18/11/19  
6  
NS



**ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLIN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA (ASN) PADA BIRO UMUM DAN  
PERLENGKAPAN KANTOR GUBERNUR  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**Ika Syahri Ramadani**

**1725310760**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I :  
 Dosen Pembimbing II :  
 Nama Mahasiswa : IKA SYAHRI RAMADANI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310760  
 Bidang Pendidikan :  
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/5/19	Bab I. Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NS	di perbaiki
07/6/19	Pada II Kerangka konseptual. Bab III	NS	—
16/6/19	Analisis & Sampel. Bab IV & V Kerangka	NS	—
21/6/19	Saran Aksi Sifatnya nyata nyata.	NS	—

Dipinj I  
 NS [Signature]

Nashrudin Setiawan, SE. M.M.

Medan, 18 Juni 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



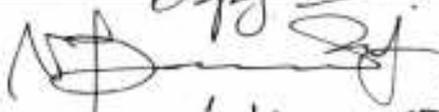
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : .....  
 Dosen Pembimbing II : .....  
 Nama Mahasiswa : IKA SYAHRI RAMADANI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310760  
 Bidang Pendidikan : .....  
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : .....

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/2/19	Bab I Identifikasi Model Rumusa Model	Nf	diperbaiki
21/2/19	Bab II Definisi operasional Kerangka konseptual	Nf	diperbaiki
25/2/19	Bab III Berkas: sample kritikan	Nf	diperbaiki
27/3/19	ace feminas proposal	Nf	

Dspj I  
  
 Naehudi Setiawan, SE, MM

Medan, 05 Maret 2019  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,

  
 Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum.



Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I :  
 Dosen Pembimbing II :  
 Nama Mahasiswa : IKA SYAHRI RAMADANI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310760  
 Bidang Pendidikan :  
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Cover Uluhi Uterentua Hal pengesahan lengkapi Isi halaman Pernyataan & lengkapi Lampiran & lengkapi Font 12" NTR cek Tabel/gambar Tidak kutus	* * * * * *	
	ACC Sidony 19/06/2019	*	

*[Handwritten signature]*  
 An Ti

Medan, 18 Juni 2019  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : .....  
 Dosen Pembimbing II : .....  
 Nama Mahasiswa : IKA SYAHRI RAMADANI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310760  
 Bidang Pendidikan : .....  
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : .....

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- (Identifikasi masalah nama terdapat di latar belakang	<i>[Signature]</i>	
	- poin? (identifikasi jenis jenis (Tata bahasanya)	<i>[Signature]</i>	
	- rumusan masalah sesuai dan judul	<i>[Signature]</i>	
	ACC Seminar proposal 17/3/2019	<i>[Signature]</i>	

*[Signature]*  
 pa #

Medan, 05 Maret 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

*[Signature]*  
  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 24/06/2019 15:41:54

"IKA SYAHRI  
RAMADANI\_1725310760\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 31 wrds: 4118 <https://doiplayer.info/27453389-Pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerj...>
- % 17 wrds: 2399 [https://malialoc.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepemimpinan-\\_89955a61723ddd0089tt31e1.ht...](https://malialoc.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepemimpinan-_89955a61723ddd0089tt31e1.ht...)
- % 12 wrds: 1760 <http://repository.unika.ac.id/115648/11.65.0204%20Dora%20Amalia%20atviana%20LAMPIRAN.pdf>

Show other Sources:]

Processed resources details:

288 - Ok / 79 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

Excluded Urls:

No. 2469/perp/BP/2019

Diyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan



FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Juni 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IKA SYAHRI RAMADANI  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 10 Januari 1997  
Nama Orang Tua : SUTRISHO  
N. P. M. : 1725310760  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082272657467  
Alamat : Jl. Setia Budi Tanjung Sari Pasar II No. 44 A

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengawasan Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovu Kantor Gubernur Sumatera Utara, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.

Total Biaya : Rp. 2.100.000  
Rp. 3.500.000

Total : Rp. 5.600.000 - dp 26/06/19

Lk.T. B-12

Ukuran Toga : M



Hormat saya  
IKA SYAHRI RAMADANI  
1725310760

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



TEGUH WAHYONO, SE., MM.

# "IKA SYAHRI RAMADANI\_1725310760\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

## ABSTRAK

---

Adapun judul pada penelitian ini adalah Analisis Pengawasan, Kedisiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera Utara.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Pengawasan, Kedisiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 40 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, secara parsial Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera Utara.

**Kata Kunci : (Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kinerja)**

## **ABSTRACT**

---

*The title of this study is the Analysis of Supervision, Discipline and Work Motivation on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the General Bureau and Office Equipment of the Governor of North Sumatra. This study aims to find out more clearly how the influence of Supervision, Discipline and Work Motivation on Apparatus Performance Civil State (ASN). This study uses a quantitative method involving 40 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out with the SPSS Version 16. The quantitative analysis showed that partially supervision had a significant effect on performance, partially discipline did not significantly affect the performance of state civil servants (ASN), partially Work Motivation has a positive and significant effect on the Performance of State Civil Servants (ASN), and simultaneously has a positive and significant effect on the Performance of State Civil Servants (ASN) at the Setdaprovsu General and Equipment Bureau Office of the Governor of North Sumatra.*

**Keywords:** *(Supervision, Discipline, Work Motivation and Performance)*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>LEMBARAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
1. Identifikasi Masalah .....	5
2. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. LandasanTeori.....	10
1. Kinerja .....	10
2. Pengawasn.....	14
3. Disiplin Kerja.....	21
4. Motivasi Kerja .....	27
B. PenelitianTerdahulu .....	32
C. KerangkaKonseptual.....	33
D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III           METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Tempat dan WaktuPenelitian.....	36
1. Lokasi Penelitian .....	36
2. Waktu Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sampel .....	37
1. Populasi .....	37
2. Sampel.....	37
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	39

	E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
	F. Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	45
	1. Deskripsi Objek Penelitian .....	45
	a. Sejarah dan Profil Instansi .....	45
	b. Visi dan Misi .....	46
	c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	46
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
	4. Pengujian Validitas dan Realibilitas .....	55
	a. Pengujian Validitas .....	55
	b. Pengujian Realibilitas .....	58
	5. Uji Asumsi Klasik .....	61
	6. Regresi Linier Berganda.....	63
	B. Pembahasan .....	69
	1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara .....	69
	2. Pengaruh Pengawasa Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara .....	70
	3. Pengaruh Pengawasab Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara .....	71
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	72
	B. Saran .....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	39
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 Jawaban Responden atas Variabel $X_1$ .....	49
Tabel 4.5 Jawaban Responden atas Variabel $X_2$ .....	50
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel $X_3$ .....	52
Tabel 4.7 Jawaban Responden atas Variabel Y .....	52
Tabel 4.8 Uji Validitas $X_1$ .....	50
Tabel 4.9 Uji Validitas $X_2$ .....	56
Tabel 4.10 Uji Validitas $X_3$ .....	57
Tabel 4.11 Uji Validitas Y .....	57
Tabel 4.12 Uji Realibilitas $X_1$ .....	55
Tabel 4.13 Uji Realibilitas $X_2$ .....	56
Tabel 4.14 Uji Realibilitas $X_3$ .....	56
Tabel 4.15 Uji Realibilitas Y .....	65
Tabel 4.16 Uji Parsial .....	65
Tabel 4.17 Uji Simultan.....	67
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	34

## **KATA PENGANTAR**

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:“Analisis Pengawasan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.”

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak oleh karena itu, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Dr. Surya Nita, S.H., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M. Si.,selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabra dan dengan cermat memberikan arahan dan bimbingan kepada saya.
5. Bapak Rahmat Hidayat S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan kepada saya.
6. Seluruh Keluarga dan Sahabat Penulis yang telah memberikan dorongan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulisan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada Kantor Gubernur Sumatera Utara bagian Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu. Mudah-mudahan Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, Juni 2019

Penulis

Ika Syahri Ramadani

## **LEMBARAN PERSEMBAHAN**

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk :

Ayahanda terimakasih atas limpahan kasih sayang semasa hidupnya dan memberikan rasa rindu yang berarti.

Bunda terimakasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Teman-teman Manajemen senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terimakasih atas gelak tawa dan solidaritas yang luar biasa sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti. semoga tak ada lagi duka nestapa di dada tapi suka dan bahagia juga tawa dan canda.

Dan tak lupa saya ucapkan terima kasih banyak atas waktu dan dukungan dari teman spesial saya.

### **Motto Hidup**

Mata kuliah terpenting yang didapat dari kampus kehidupan adalah kesulitan. Makin tinggi tingkat kesulitannya makin tinggi nilai tambah yang diperoleh. Jangan pernah lari dari kesulitan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Aparat Sipil Negara (ASN) adalah sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi dan dapat menyesuaikan diri dengan Lingkungan Kerja sekitarnya, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan kerja aparatur negara khususnya Aparat Sipil Negara. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran

pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran ASN.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Aparat Sipil Negara (ASN) tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Aparat Sipil Negara. Aparat Sipil Negara sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pelaksanaan pengawasan itu penting artinya bagi organisasi baik instansi maupun perusahaan swasta, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan maka akan dapat diketahui kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Sehingga dengan pelaksanaan pengawasan yang baik diharapkan kinerja pegawai atau karyawan dapat lebih ditingkatkan. Pengertian pengawasan itu sendiri adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan (saefullah Kurniawan, 2005:317).

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Aparat Sipil Negara (ASN) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat / ANS secara

umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ANS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh ANS. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat bagian Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera Utara,

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Peraturan disiplin Aparat Sipil Negara adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Aparat Sipil Negara. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Aparat Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi

negara dan abdi masyarakat. Aparat Sipil Negara juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara.

Berdasarkan pada observasi yang saya lakukan saya melihat secara langsung bahwasannya Aparat Sipil Negara (ASN) memiliki kinerja yang rendah dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.. Aparat Sipil Negara yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Hal lain yang penulis lihat bahwasannya rendahnya kinerja tersebut dapat disebabkan oleh hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang kurang intens sehingga menyebabkan pengawasan terhadap bawahan tidak dilakukan secara langsung dan tegas.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di masing-masing Biro hanya bersifat populis seperti sidak, namun belum menjamin penertiban para ASN yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan dapat dilihat bahwa Aparatur Sipil Negara sering terlambat datang ke kantor dan cepat pulang pada saat jam kerja belum berakhir, hal ini tidak sesuai dengan peraturan kedisiplinan yang ada di kantor.

Hal ini seperti sudah menjadi kebiasaan bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan tanpa adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai ASN. Faktor penting lainnya yang penulis lihat bahwasannya

hubungan yang kurang harmonis antar sesama pegawai di masing-masing Biro yang dapat berdampak pada motivasi kerja yang rendah. Hal ini tentu harus menjadi perhatian serius bagi Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara agar dapat meningkatkan lagi tingkat profesionalisme ASN dengan meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengawasan, Kedisiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Aparat Sipil Negara (ASN) memiliki kinerja yang rendah dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang kurang intens sehingga menyebabkan pengawasan terhadap bawahan tidak dilakukan secara langsung dan tegas.
3. Aparatur Sipil Negara sering terlambat datang ke kantor dan cepat pulang pada saat jam kerja belum berakhir.
4. Hubungan yang kurang harmonis antar pegawai yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, ada beberapa permasalahan yang ditemui di Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera seperti kinerja, lingkungan kerja, disiplin, komitmen, motivasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah pada “Analisis Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

### **C. Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara?
4. Apakah pengawasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN)

pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara?
- b. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara?
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara?
- d. Untuk mengetahui apakah pengawasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara?

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah Manfaat Penelitian Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja yang terjadi di Biro Umum dan perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera Utara

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Biro Umum dan perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera Utara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah pengawasan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian analisa pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengawasan, Kedisipinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat Sipil

Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.”

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (pengawasan, disiplin kerja) dan satu variabel terikat yaitu (kinerja pegawai) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (pengawasan, kedisiplinan, motivasi kerja) dan satu variabel terikat yaitu (kinerja pegawai)
2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2019.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah sedangkan penelitian ini di Kantor Gubernur Sumatera Utara bagian Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Lendasan Teoritis**

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

###### **a. Defenisi Kinerja**

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusi yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bangun (2012:97). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dessler dalam Bangun (2012 : 57).

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dengan ukuran standar kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan Robbins dalam Bangun (2012:62). Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja.

Yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan atau terus-menerus, yang dilaksanakan

berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya Bacal dalam Baihaqi (2010 : 76). Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Berdasarkan pada beberapa defenisi yang diuraikan dan dijelaskan oleh pakar di atas maka saya menyimpulkan bahwasannya kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan stanadart dan peraturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan.

#### **b. Tahapan Penilaian Kinerja**

Proses penilaian kinerja dapat dilakukan dengan tiga tahap Dessler (20 : 327). Adapun tahapan tersebut yaitu :

##### 1) Mendefinisikan Pekerjaan

Memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan standar dan kewajiban pekerjaannya.

##### 2) Menilai Kinerja

Membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan.

##### 3) Memberikan Umpan Balik

Atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahannya dan melakukan rencana untuk pengembangan yang dibutuhkan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi Rivai dalam Baihaqi (2010) selanjutnya dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan berinteraksi dengan orang lain atau rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi, dan lain-lain.

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

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu Robbins dalam Baihaki (2012 : 73);

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumla unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dalam menjalankan tugas.

4) Eektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Karakteristik kinerja karyawan individu ada enam indikator yaitu Mangkunegara (2010 : 49);

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan baik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pada beberapa indikator kinerja karyawan yang dijelaskan oleh ahli diatas maka indikator yang saya gunakan pada penelitian ini adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Evektivitas.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Menurut Sutikno (2012:58) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Menurut Sutikno (2012:59) “pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan

sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian tujuan-tujuan yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jadi, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

Samsudin (dalam Dr. M. Kadarisman, 2015 : 172) mengemukakan sebagai berikut. “Pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap :

- 1) Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi;
- 2) Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi;
- 3) Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan;
- 4) Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja;
- 5) Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi;
- 6) Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, dan
- 7) Semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.”

Selanjutnya, Saydam (dalam Dr. M. Kadarisman, 2015:186) mengemukakan sebagai berikut: “Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan”. Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa pengawasan (*controlling*) dilakukan ketika penyelenggaraan kegiatan operasional itu

sedang berlangsung. Dengan demikian, orientasi waktu pelaksanaan pengawasan adalah masa sekarang. Pengawasan yang telah dilakukan adalah untuk membantu terlaksananya kesepakatan pencapaian sasaran organisasi. Jadi, pengawasan dapat dinyatakan sebagai proses, yaitu pihak manajemen melihat apakah yang telah terjadi sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi.

#### **b. Fungsi Pengawasan**

Winardi (dalam Dr. M. Kadarisman, 2015:194) mengemukakan fungsi pengawasan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
- 2) Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
- 3) Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
- 4) Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Selanjutnya, Siagian (dalam Dr. M. Kadarisman, 2015:197) mengemukakan sebagai berikut: “Fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel

yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (*aktual performance*)”.

### c. Tujuan Pengawasan

Menurut Siagian (2010:327) tujuan pengawasan yaitu:

- 1) Menjamin ketepatan pelaksanaann sesuai dengan rencana, kebijakan, dan perintah
- 2) Menertibkan koordinasi kegiatan antar unit kerja
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- 4) Menjamin dapat mewujudkan kepuasan atas kualitas produk yang dihasilkan
- 5) Membina kepercayaan atas aktivitas organisasi

Saydam (dalam Dr. M. Kadarisman 2015:201) mengemukakan dengan istilah tujuan pengawasan melekat (Waskat) yaitu: “Terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung”.

Sedangkan menurut Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.30/1994 tentang perubahan keputusan Menteri Negara No. 93/MENPAN/1989 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat, dikemukakan sebagai berikut. “Tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung keancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kebijaksanaan, perencanaan, dan peraturan perundang-undangan yang

berlaku melalui kegiatan-kegiatan nyata yang diupayakan oleh setiap pimpinan”.

Sedangkan Siagian (dalam Dr. M. Kadarisman 2015:203) mengemukakan tentang tujuan pengawasan dengan istilah maksud suatu pengawasan, yaitu sebagai berikut. “Perlu ditekankan bahwa pengawasan juga dimaksudkan untuk mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya, bahwa sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian, secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja”.

#### **d. Proses Pengawasan**

Dalam melaksanakan tugas tertentu selalu ada tahap-tahap pelaksanaannya, walaupun tugas itu sederhana. Demikian halnya dalam pengawasan (controlling). T. Hani Handoko (2013:360) mengemukakan bahwa ada lima tahap dalam proses pengawasan yaitu:

- 1) Tahap Penetapan standar

Tujuannya adalah 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

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu: Pengamatan, Laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, Metode-metode otomatis, Pengujian dan sampel.

4) Tahap perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan.

Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya, serta digunakan sebagai alat pengambilan keputusan.

5) Tahap pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila diketahui dari pelaksanaannya terjadi penyimpangan dimana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

Dari beberapa tahap-tahap dalam proses pengawasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengawasan akan berjalan dengan baik apabila tahap-tahap yang dilakukan dalam proses pengawasan sesuai dengan prosedur pengawasan.

#### **e. Teknik Pengawasan**

Hasibuan (2014:345) mengemukakan bahwa cara-cara pengawasan dilakukan sebagai berikut:

1) Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan bawahan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

## 2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

## 3) Pengawasan Berdasarkan Kekecualian

Pengawasan berdasarkan kekecualian adalah pengawasan yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan. Pengawasan semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer.

### **f. Indikator Pengawasan**

Adapun indikator pengawasan menurut T. Hani Handoko (2013:359) adalah sebagai berikut:

#### 1) Prosedur

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

#### 2) Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 3) Pengukuran pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Menurut Harlie (2010:89), “disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Hasibuan (dalam sinambela, 2012:239), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Davis (dalam Mangkunegara 2013:129), “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi .

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

#### **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan

dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau keselamatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Bejo Siswanto (2010:291) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (dalam kartika 2012:96), “merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan”.

Menurut Sinambela (2013:240), “agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi”. Dari uraian diatas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

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

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

#### **d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Kartika (2012:98), tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.

3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas pula, maka dengan demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta memberikan bonus terhadap pegawai yang aktif dan rajin.

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) indikator atau pengukuran variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### **4. Motivasi Kerja**

##### **a. Defenisi Motifasi**

Motifasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Dalam buku yang diterbitkan oleh Prof.Dr.Manullang dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

##### **b. Toeri-Teori Motivasi**

###### 1) Teori Motivasi oleh Abraham Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

###### a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) *Kebutuhan rasa aman (safety need)*

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) *Kebutuhan sosial (social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi

yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

## 2) Teori Herzberg

Menurut teori Herzberg dalam buku Sopiah dan Sangadji (2013), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, terdiri dari :

### a) *Achievment* (Keberhasilan pelaksanaan)

Agar seseorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya, dengan memberikan kesempatan kepadanya, agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil.

### b) *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, maka pemimpin harus memberi pernyataan berupa pengakuan akan keberhasilan tersebut.

### c) *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan menyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan, yang dilakukan bawahannya, serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) *Responsibilities* (Tanggung jawab)

Agar *responsibilities* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, dan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk dikerjakannya sendiri, serta harus menerapkan prinsip partisipasi, karena prinsip ini dapat membuat bawahannya sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

3) Teori X dan Y dari Mc Gregor

Douglas Mc Gregor menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara para manager berhubungan dengan para karyawan. Ada empat asumsi yang dimiliki oleh manager dalam teori X, yaitu:

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal (asumsi ketiga)
- d) sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu:

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung-jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

**c. Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja.

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social-need*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

## B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Pengawasan Kedisiplinan dan

Motivasi Kerja, misalnya antara lain :

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Variable Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	Ridha Putri (2015)	Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap peningkatan Kinerja Pegawai PT. Indah Kiat Pulp and Paper kecamatan Tualang kabupaten Siak	1) Pengawasan ( $X_1$ ) 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 3) Disiplin ( $X_3$ )	Kinerja Pegawai (Y)	Dari hasil penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya Variabel pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak
2	Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang (2012)	Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar	1) Kedisiplinan ( $X_1$ ) 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Kinerja karyawan (Y)	Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar
3	Patria Maya Sari (2014)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014	1) Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) 2) Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Kinerja karyawan (Y)	Secara bersama-sama Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ardansyah Wasilawati (2014)	Pengawasan, Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	1) Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) 2) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) 3) )	kinerja karyawan (Y)	Secara bersama-sama Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Muhamma d Rio Taufik Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta	1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 2. Motivasi Kerja( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial..
---	---	--	---	----------------------------	--

Sumber : Penulis 2019

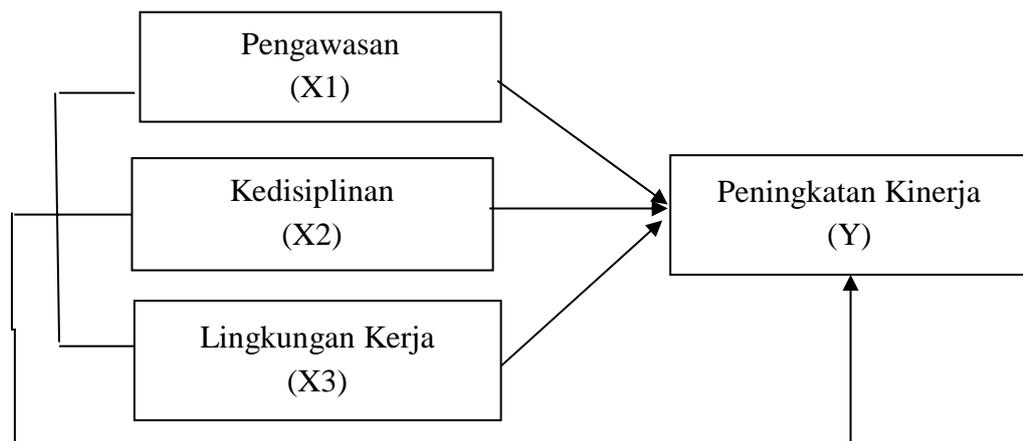
### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Penelitian ini merupakan tiga variabel yang memiliki keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lain. Pengawasan Kedisiplinan sebagai variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Ismail Shaleh dalam (O.C.Kaligis, 2006:42) Pengawasan adalah sesuatu yang bersifat kodrati yang diperlukan dalam kehidupan manusia maupun dalam kehidupan organisasi.

Menurut S.P Siagian (2004:126) pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan

sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Malayu S.P Hasibuan, (2003 : 193-194). Motifasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

**Sumber diolah penulis 2019**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, (sugiyono, 2009:96).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengawasan Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera
2. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera.
4. Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi,2013:14).

##### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Gubernur Sumatera Utara yang beralamat di Jl.Diponegoro, Madras Hulu No. 30 Medan
2. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019, yaitu bulan Januari 2019 sampai dengan Juli 2019 untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini.

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																	
		Januari 2019			Februari-Maret 2019			April-Mei 2019			Juni 2019		Juli 2019						
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■															
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal												■						
4	Perbaikan Acc Proposal																		
5	Pengolahan Data																		
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi																	■	
8	Meja Hijau																		■

Sumber diolah penulis 2019

## **C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014:72). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Sipil Negara (ASN) di Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara yang berjumlah 127 orang. Populasi penelitian pada bagian pengadaan dan perawatan sebanyak 14 pegawai, bagian rumah tangga sebanyak 67 orang dan bagian umum sebanyak 46 orang dengan jumlah keseluruhan populasi sebesar 127.

### **2. Sampel**

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Terkait dengan sampel yang akan diambil pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik *proportional random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang tidak homogen, dalam hal ini berbeda jumlah anggota pada masing – masing bagian (Sugiono, 2012 : 117). Adapun distribusi unit sampel pada masing – masing bagian populasi yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Distribusi Unit Sampel Penelitian**

No	Bagian	Unit Populasi	$S = \frac{n}{N} \times S$	Unit Sampel
1	Bagian pengadaan dan perawatan	14 Pegawai	$\frac{14}{127} \times 40$	4
2	Bagian Rumah Tangga	67 Pegawai	$\frac{67}{127} \times 40$	21
3	Bagian Umum	46 Pegawai	$\frac{46}{127} \times 40$	15
Jumlah		127 Pegawai		40

Sumber diolah penulis 2019

Berdasarkan pada tabel 3.2 dapat dihitung jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini yaitu sebesar 40 orang. Adapun distribusi unit sampel penelitian pada masing – masing bagian, maka sampel pada bagian pengadaan dan perawatan sebanyak 4 sampel, bagian rumah tangga sebanyak 21 orang dan bagian umum sebanyak 15 orang.

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganin. Data dikumpulkan sendiri oleh penelitian langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

#### b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi . data ini ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenan dengan penelitian yang dilakukan.

## D. Variable Penelitian & Defenisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (dua) variable bebas yaitu : variable bebas pertama Pengawasan (X<sub>1</sub>), variable bebas kedua Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) dan variabel bebas ketiga Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) serta variable terikat Peningkatan kinerja (Y).

### 2. Definisi Penelitian

**Tabel 3.3 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	Kegiatan yang dilakukan agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan ( Dr. M. Kadarisman, 2015:186)	1. Prosedur 2. Standar 3. Pengukuran pekerjaan	Likert
Kedisiplinan (X <sub>2</sub> )	Suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Harlie (2010:89)	1. Frekuensi kehadiran 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Ketaatan pada peraturan kerja	Likert
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motifasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012).	1) Kebutuhan Fisiologis ( <i>Physiological-need</i> ) 2) Kebutuhan rasa aman ( <i>safety need</i> ) 3) Kebutuhan sosial ( <i>social-need</i> ) 4) Kebutuhan penghargaan ( <i>Esteem-need</i> ) 5) Kebutuhan aktualisasi diri ( <i>self-actualization need</i> )	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai	1) Efektivitas dan efisiensi 2) Orientasi dan tanggung jawab	Likert

	sesuai dengan perannya dalam organisasi. Rivai (2009)	3) Disiplin 4) Inisiatif	
--	--	-----------------------------	--

Sumber : Diolah Penulis 2019

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket /kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket ) namun juga dapat digunakan untuk merekam fenomena yang terjadi ( situasi,kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpulan data maupun penelitian terhadap narasumber atau sumber data.

### **F. Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian kuantitatif sumber data yang dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian .

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n

(sampel/responden) pada derajat kebebasannya  $r_{table}$  ( $df = n-k$ ) harus lebih dari ( $<$ ) 0.30. pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrument reliable adalah instrument yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan fakta yang sama. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Crounsbach Alpa  $> 0,60$

## **3. Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal

### **b. Uji Multikoloncaritas**

Suatu keadaan dimana variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (variance inflation Factor) melalui SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan lainnya model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot. Jika probabilitas signifikan diatas kepercayaan 5% (0.05).

## 4. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaannya adalah sebagai berikut ;

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

Dimana :

Y	= Kinerja
$\alpha$	= Intercept
$\beta$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Pengawasan
$X_2$	= Kedisiplinan
$X_3$	= Motivasi Kerja
$\epsilon$	= Kesalahan Pengganggu/Error Term

## G. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen .pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan  $F > \alpha$   
5%
- 2) Tolak  $H_0$  ( terima  $H_1$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F <$   
 $\alpha$  5%

Rumus Uji F sebagai berikut :

$$F - \text{Hitung} = \frac{R^2 / (bi - b)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien Determinasi

$K$  : Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu  
model persamaan

$n$  : jumlah sampel

#### b. Uji t

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. menurut Rusiadi (2014 : 131) rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \pm \sqrt{n-2}}{1 - (r_{xy})^2}$$

Dengan taraf signifikans 5% uji dua pihak dan  $dk = n-2$

Keterangan :

- 1) Bila  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{table}}$  maka tidak ada hubungan signifikan masing – masing variabel terhadap variabel y.
- 2) Hal lain tolak H0, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

**c. Koefisien Determinasi**

Menurut rusiadi ( 2014 : 131) “koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan terikat “berikut rumusnya :

$$D = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah dan Profil Instansi**

Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu merupakan salah satu komponen Pemerintah Daerah yang berada pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang disebut Organisasi Perangkat Daerah. Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 37 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Nomor 63 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 37 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

###### **b. Visi dan Misi Provinsi Sumatera Utara 2018-2023 dan Visi Misi**

###### **Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu**

###### 1) Visi

*“Terwujudnya Pelayanan Prima Dalam Penyelenggaraan  
Ketatausahaan, Administrasi Keuangan, Kepegawaian*

*dan Kerumahtanggaan Pimpinan yang Berorientasi pada Sumatera Utara yang Maju, Aman dan Bermartabat.*

2) Misi

- a) Melakukan Koordinasi Penyelenggaraan Kearsipan Ketatausahaan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- b) Melakukan Koordinasi dengan Penyelenggaraan Administrasi Keuangan dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- c) Melakukan Koordinasi pelaksanaan Kerumahtanggaan Pimpinan KDH/WKDH serta Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara

**c. Tugas Dan Fungsi Biro Umum Dan Perlengkapan SetdaprovSU**

1) Tugas Biro Umum Dan Perlengkapan SetdaprovSU

Membantu Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam Menyusun Konsep Kebijakan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintah atas Pelaksanaan Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Monitoring, Evaluasi Pengendalian dan Kebijakan Pelaksanaan Bagian Umum, Bagian Rumah Tangga serta Bagian Pengadaan dan Perawatan.

2) Fungsi Biro Umum Dan Perlengkapan SetdaprovSU

- a) Penyelenggaraan Penyiapan dan Mengkoordinasikan Konsep Kebijakan Kepala Daerah dalam Menyelenggarakan Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Monitoring, Evaluasi Pengendalian Pelaksanaan Bagian Umum, Bagian Rumah Tangga serta Bagian Pengadaan dan Perawatan.

- b) Penyelenggaraan Fasilitasi, Koordinasi, Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah dibidang Pengelolaan Arsip/Administrasi, Ketatausahaan, Kepegawaian, Keuangan, Tatalaksana Rumah Tangga.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Pengawasan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) bagian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Sumatera Utara. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	37,5%	37,5%	37,5%
	Wanita	25	62,5%	62,5%	100 %
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang (37,5%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang (62,5%). Jadi dapat disimpulkan responden wanita yang menjadi responden dalam penelitian kali ini.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	8	20%	20%	20%
	26-30	14	35%	35%	55%
	>30	18	45%	45%	100
	Total	40	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden berusia 20-25 tahun tahun sebanyak 8 orang (20%), responden berusia 26-30 tahun sebanyak 14 orang (35%), responden yang berusia di atas 30 sebanyak 18 orang (45%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia >30 tahun yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian kali ini.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

**Tabel 4.3**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	12,5%	12,5%	12,5%
	D3	10	25%	25%	37,5%
	S1	25	62,5%	62,5%	100%
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (12,5%), responden berpendidikan D3 sebanyak 10 orang (25%), responden berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (62,5%). Dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini yaitu yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 25 orang (62,5%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Pengawasan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam penyebaran angket setiap variabel terdiri dari butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

#### 1) Variabel $X_1$ (Pengawasan)

Variabel Pengawasan dibentuk oleh indikator prosedur, standar kerja, pengukuran kerja.

**Tabel 4.4 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Pengawasan**

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.	-	2	3	10	15	SS	50%
2	Pengawasan sebagai proses unuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.	-	5	5	5	15	SS	50%
3	Pemimpin memberi batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	1	4	4	20	SS	75%

4	Standar kualitas kerja selama ini dapat dicapai dengan baik.	-	-	-	10	20	SS	57%
5	Atasan memberikan penilaian untuk setiap pekerjaan yang diberikan.	-	-	5	15	10	S	30%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel pengawasan dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator pengawasa. Hal ini menggambarkan bahwasannya karyawan merasakan adanya suatu bentuk pengawasan dari atasan secara langsung. Namun beberapa karyawan kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa karawan tersebut tidak setuju atas adanya suatu bentuk pengawasan yang ketat. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian tujuan-tujuan yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat dicapai secara maksimal.

## 2) Variabel X<sub>2</sub> (Kedisiplinan)

Variabel Kedisiplinan dibentuk oleh indikator frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar, ketaatan pada standar kerja.

**Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Kedisiplinan**

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	-	6	7	7	20	SS	50%

2	Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu instansi Pemprov.	-	5	5	10	20	SS	50%
3	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.	-	1	4	10	25	SS	62,5%
4	Pegawai dapat mengikuti setiap standard dan ketetapan proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.	-	1	1	30	8	S	75%
5	Setiap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi.	-	5	5	7	23	S	57,5%
6	Pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya	-	1	3	19	17	SS	47,5%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel kedisiplinan dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator kedisiplinan. Hal ini menggambarkan bahwasannya karyawan memiliki sikap kedisiplinan menjalankan tugas dan bekerja. Namun beberapa karyawan kurang setuju dan ragu – ragu yang menggambarkan bahwa karyawan tidak memiliki sikap disiplin dalam bekerja.

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan

dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

### 3) Variabel X<sub>3</sub> (Motivasi Kerja)

Variabel Motivasi Kerja dibentuk oleh indikator Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*social-need*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*).

**Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Motivasi Kerja**

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Anda merasa bahwa kebutuhan fisiologis setiap pegawai sudah dijamin oleh instansi Kantor Pegawai Pemprovsu.	-	3	3	25	9	SS	62,5%
2	Kantor Kepegawaian Pemprovsu memberikan jaminan rasa aman akan tempat bekerja pegawai.	-	3	7	12	18	SS	45%
3	Anda akan bekerja lebih baik apabila ada dukungan sosial dari rekan kerja di kantor.	-	6	7	7	20	SS	50%
4	Anda membutuhkan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.	-	5	5	10	20	SS	50%
5	Anda dapat mengaktualisasikan kemampuan diri anda yang dapat mendorong kinerja anda	-	1	4	10	25	SS	62,5%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator motivasi kerja. Hal ini menggambarkan bahwasannya pegawai merasa termotivasi dalam bekerja karena adanya pemberian dukungan motivasi yang diberikan institusi terhadap pegawai berupa pemenuhan kebutuhan yang diharapkan pegawai. Namun beberapa pegawai merasa ragu-ragu dan kurang setuju hal ini menggambarkan bahwasannya pegawai merasa kebutuhannya belum dapat dipenuhi instansi tempat bekerja sehingga kurang termotivasi dalam bekerja. Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Dalam buku yang diterbitkan oleh Prof. Dr. Manullang dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

#### 4) Variabel Y (Kinerja)

Variabel Kinerja dibentuk oleh indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Efektivitas.

**Tabel 4.7 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Kinerja**

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pegawai memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten	4	3	8	10	15	SS	37,5%

2	Pegawai dapat bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan.	3	7	5	15	10	S	37,5%
3	Pegawai dapat bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan.	-	3	3	25	9	SS	62,5%
4	Anda mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	-	3	7	12	18	SS	45%
5	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diharuskan.	-	6	7	7	20	SS	50%
6	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	-	3	3	25	9	SS	62,5%
7	Anda dapat bekerja dengan lebih efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan.	-	3	7	12	18	SS	45%
8	Pegawai dapat bekerja secara efektif sesuai dengan perintah dan tugas yang harus diselesaikan.	-	6	7	7	20	SS	50%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel kinerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator kinerja. Hal ini menggambarkan bahwasannya karyawan merasa kinerja menjadi bagian penting dalam menjalankan tugas. Namun beberapa karyawan kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa karyawan tersebut merasa kinerjanya belum maksimal. Beberapa bentuk kinerja karyawan yang bagus dapat digambarkan berupa kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan

penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Dan kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan berinteraksi dengan orang lain atau rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi, dan lain-lain.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas ( $X_1$ ) Pengawasan**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X1	25.1176	22.796	.533	.747
P2X1	24.7647	22.896	.402	.770
P3X1	24.6471	23.231	.397	.770
P4X1	24.6471	22.422	.529	.747
P5X1	25.1176	22.796	.533	.747

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Independensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Kedisiplinan**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	32.6860	24.124	.375	.728
P2X2	32.6977	22.166	.537	.704
P3X2	33.1279	24.019	.318	.735
P4X2	32.9419	23.608	.393	.725
P5X2	33.0000	21.835	.463	.714
P6X2	33.0930	21.474	.423	.722

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Kedisiplinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Integritas**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	32.6860	24.124	.375	.728
P2X2	32.6977	22.166	.537	.704
P3X2	33.1279	24.019	.318	.735

P4X2	32.9419	23.608	.393	.725
P5X2	33.0000	21.835	.463	.714

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas (Y) Penilaian Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1Y	32.6860	24.124	.375	.728
P2Y	32.6977	22.166	.537	.704
P3Y	33.1279	24.019	.318	.735
P4Y	32.9419	23.608	.393	.725
P5Y	33.0000	21.835	.463	.714
P6Y	33.0930	21.474	.423	.722
P7Y	31.7558	36.257	.622	.824
P8Y	31.7442	37.181	.534	.832

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$  (Rusiadi, 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Pengawasan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,779 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.13**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Kedisiplinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,744 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Kedisiplinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Motivasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari Tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,744 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal

**Tabel 4.15**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

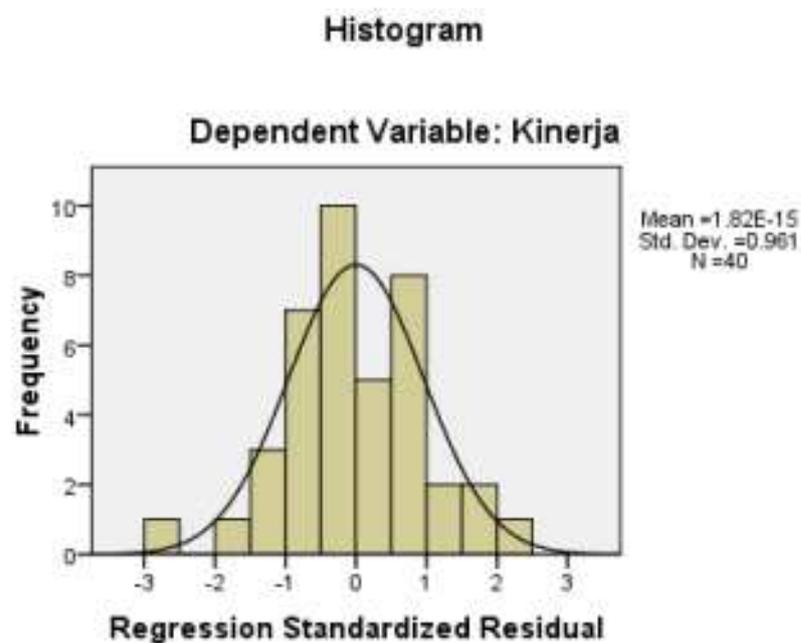
Dari Tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,845 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik.

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

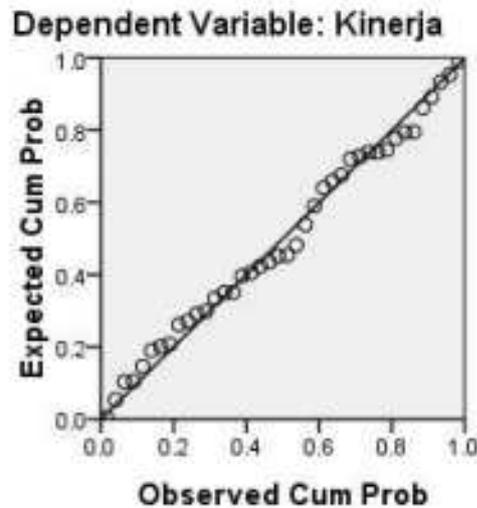


**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

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



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk masing – masing variabel terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas**

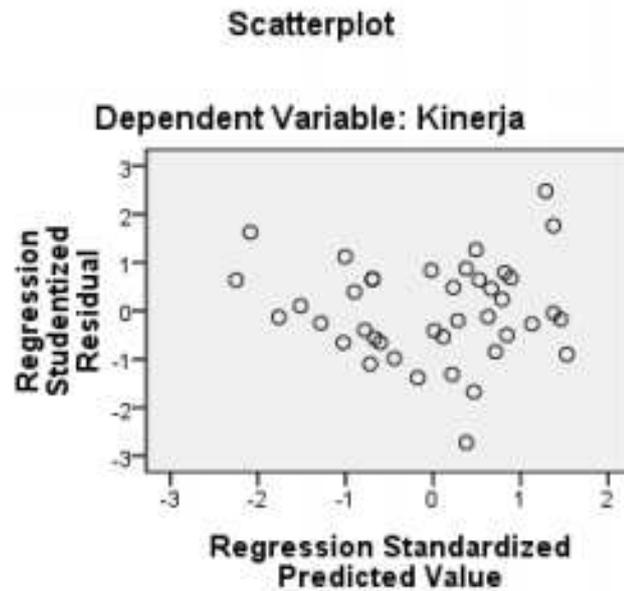
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.285	3.514
Kedisiplinan	.380	2.630
Motivasi Kerja	.527	1.898

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Pengawasan 3,514 < 10, Kedisiplinan 2,630 < 10, dan Motivasi Kerja 1,898 < 10. Adapun nilai tolerance lebih besar dari 0,1 antara lain adalah Pengawasan 0,285 > 0,1, Kedisiplinan 0,380 > 0,1, dan Motivasi Kerja 0,527 > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya variable independen pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	-2.548	4.317		-.590	.557		
	Pengawasan	.448	.131	.471	3.406	.001	.285	3.514
	Kedisiplinan	.268	.191	.168	1.401	.167	.380	2.630
	Motivasi	.392	.139	.287	2.824	.007	.527	1.898

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -2,548 + 0,448 X_1 + 0,268X_2 + 0,392X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja (Y) adalah sebesar -2,548.
- b. Jika terjadi peningkatan Pengawasan sebesar 1, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,448.
- c. Jika terjadi peningkatan Kedisiplinan sebesar 1, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,268.
- d. Jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,392.

## 7. Uji Hipotesis / Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani,2009). Menurut Sekaran (2009) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

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

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.18 Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.548	4.317		-.590	.557		
	Pengawasan	.448	.131	.471	3.406	.001	.285	3.514
	Kedisiplinan	.268	.191	.168	1.401	.167	.380	2.630
	Motivasi	.392	.139	.287	2.824	.007	.527	1.898

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa:

#### 1) Pengaruh Variabel Pengawasan Terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,406 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,69 dan signifikan sebesar 0,15,

sehingga  $t_{hitung} 3,406 > t_{tabel} 1,68$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis

yang menyatakan secara parsial Pengawasab berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja.

2) Pengaruh Variable Kedisiplinan Terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_2$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_2$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 1,401 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,69 dan signifikan sebesar 0,167, sehingga  $t_{hitung} 1,401 < t_{tabel} 1,68$  dan signifikan  $0,167 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya secara parsial Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3) Pengaruh Variable Motivasi Terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_2$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_2$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,824 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,69 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga  $t_{hitung} 2,824 > t_{tabel} 1,68$  dan signifikan  $0,007 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $< 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

- a)  $H_0$  : diduga variabel bebas (pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).
- b)  $H_3$  : diduga variabel bebas bebas (pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel.
- d) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $<$  F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

$k$  : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

$n$  : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df_1 = 3 ( 4-1 )$  dan nilai  $df_2 = 36 (40-4)$ . Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,87

**Tabel 4.19 Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1264.912	2	632.456	21.090	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2489.088	83	29.989		
	Total	3754.000	85			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 21,090 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,98 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_3$  (tolak  $H_0$ ) atau hipotesis diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen (pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (Kinerja). Apabila nilai  $R^2$  yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila  $R^2$  yang semakin mendekati nol maka variabel-variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 sampai dengan

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,580	0,337	0,321	5,476

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,321 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 32,1% Kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 32,1\% = 67,9\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti, *soft skill*, *hard skill*, pelatihan, pengembangan, insentif dan lainnya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ridha Putri (2015) yang menunjukkan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwasannya pengawasan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, semakin ditingkatkan pengawasan maka kinerja dapat meningkat begitu juga sebaliknya apabila pengawasan tidak ada maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pengawasan dilakukan agar pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan demikian untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya perlu dilakukan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga aktivitas

dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian tujuan-tujuan yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat dicapai secara maksimal. Dengan adanya pengawasan dapat menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

## **2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Ridha Putri (2015) dan Amalia Rizki dan kawan (2012) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin tidak menjadi isu penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, ada isu lain yang lebih kuat. Namun kedisiplinan adalah salah satu hal yang penting diterapkan di setiap instansi pemerintahan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015) yang menunjukkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwasannya semakin termotivasi karyawan bekerja maka dapat berdampak pada hasil kinerja yang lebih baik, sebaliknya semakin menurun kinerja pegawai maka berdampak pada penurunan kinerja. Pegawai termotivasi apabila kebutuhannya dapat terpenuhi oleh instansi tempat bekerja dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Motivasi menjadi sangat penting karena dapat menjadi sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak.

### **4. Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwasanya pengawasan oleh atasan dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya, adapun bentuk pengawasan yang dibutuhkan pegawai yaitu pengawasan yang dilakukan secara langsung agar ada suatu komunikasi antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan tugas secara bersama. Adapun kedisiplin dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai fungsi dan tugasnya masing-masing, sengan adanya satu kedisiplinan maka semua peraturan dan standar operasional procedural dapat diikuti dengan baik dan berdampak pada kinerja yang baik pula. Sedangkan motivasi dapat mendorong pegawai dalam bekerja sehingga memberikan dorongan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan yang diharapkan oleh atasan dan instansi terkait.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,406 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,69 dan signifikan sebesar 0,15, sehingga  $t_{hitung} 3,406 > t_{tabel} 1,68$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,401 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,69 dan signifikan sebesar 0,167, sehingga  $t_{hitung} 1,401 < t_{tabel} 1,68$  dan signifikan  $0,167 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya secara parsial Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.
3. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,824 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,69 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga  $t_{hitung} 2,824 > t_{tabel} 1,68$  dan signifikan  $0,007 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.
4. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,090 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,98 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih

kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara perlu dilakukan suatu pengawasan yang ketat dan secara langsung oleh atasan agar kinerja pegawai menjadi baik dan dapat ditingkatkan, pengawasan perlu dilakukan oleh atasan dengan melakukan observasi dan melihat hasil kinerja dan laporan hasil kerja yang telah dikerjakan oleh pegawai. Dengan adanya laporan hasil kerja, atasan dapat melihat apakah pegawai bekerja secara serius dan sesuai dengan target ataupun prosedur yang telah ditetapkan oleh atasan.
2. Instansi Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara perlu meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan sosialisasi akan peraturan instansi dan prosedur pekerjaan kepada pegawai agar pegawai tetap ingat peraturan dan prosedur yang berlaku. Perlu dilakukan tindak tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan dan pegawai yang indiscipliner tanpa pamrih.

3. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai Instansi Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Kantor Gubernur Sumatera Utara beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu dengan menjamin dan memenuhi kebutuhan pegawai baik kebutuhan fisiologis, social, kebutuhan akan rasa aman dan social agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.
4. Kinerja pegawai menjadi sangat penting diperhatikan oleh instansi dengan cara melakukan pengawasan secara langsung oleh atasan, penerapan kedisiplinan bagi pegawai melalui peraturan dan penerapan hukum yang tegas dan memenuhi kebutuhan pegawai agar termotivasi dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Harlie (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Penerbit Cipta Pustaka.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPEE.
- Hasibuan (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Kadarisman (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Manullang dan Manuntun (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Manullang, Marihot et al. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- M. Manullang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ciptapustaka, Bandung.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 11(2), 38-45.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. Int. J. Eng. Technol, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. JUMANT, 12(2), 30-44.

- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rio Taufik Sanjaya (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). Consumer Behaviour In Era Millennial. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Siswanto (2009). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Tatsito.
- Sutrisno (2011). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sutikno (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.

## KUESIONER

### ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT SIPIL NEGARA (ASN) PADA BIRO UMUM DAN PERLENGKAPAN SETDAPROVSU KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

Nama :

Jenis kelamin :

Status pernikahan :

Usia :

Tingkat pendidikan :

Jabatan :

Masa kerja :

**Kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian semata.**

#### Petunjuk pengisian

- Berikan tanda silang (X atau  $\surd$ ) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang anda ketahui.
- Jawaban yang tersedia ada lima (5) pilihan yaitu :

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)

contoh pengisian jawaban :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi			X		

Contoh perbaikan jawaban :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi				X	X

**Keterangan:**

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**Pernyataan Atas Variabel X<sub>1</sub>  
(Pengawasan)**

**1. Prosedur**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.					
2	Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.					

**2. Standar**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin memberi batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Standar kualitas kerja selama ini dapat dicapai dengan baik.					

**3. Pengukuran Pekerjaan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan memberikan penilaian untuk setiap pekerjaan yang diberikan.					

**Pernyataan Atas Variabel X<sub>2</sub>**  
**(Disiplin Kerja)**

**1. Frekuensi Kehadiran**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
2	Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu instansi Pemprov.					

**2. Ketaatan Pada Standar Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.					
2	Pegawai dapat mengikuti setiap standard dan ketetapan proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.					

**3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi.					
2	Pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya					

**Pernyataan Atas Variabel X<sub>3</sub>**  
**(Motivasi Kerja)**

**1. Kebutuhan Fisiologis**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda merasa bahwa kebutuhan fisiologis setiap pegawai sudah dijamin oleh instansi Kantor Pegawai Pemprov.					

**2. Kebutuhan Akan Rasa Aman**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kantor Kepegawaian Pemprov memberikan jaminan rasa aman akan tempat bekerja pegawai.					
2	Kantor Kepegawaian Pemprov memberikan jaminan rasa aman akan masa depan pegawai.					

**3. Kebutuhan Sosial**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda akan bekerja lebih baik apabila ada dukungan sosial dari rekan kerja di kantor.					

**4. Kebutuhan Penghargaan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda membutuhkan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.					

**5. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda dapat mengaktualisasikan kemampuan diri anda yang dapat mendorong kinerja anda					

**Pernyataan Atas Variabel Y  
(Kinerja)**

**1. Kuantitas**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten					
2	Pegawai dapat bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan.					

**2. Kualitas**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai dapat bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan.					
2	Anda mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					

**3. Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diharuskan.					
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					

**4. Efektifitas**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda dapat bekerja dengan lebih efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Pegawai dapat bekerja secara efektif sesuai dengan perintah dan tugas yang harus diselesaikan.					