

SKRIPSI
PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BALANIPA
KABUPATEN POLEWALI MANDAR



FIRMAN
C0117317

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023

ABSTRAK

FIRMAN, C0117317 “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewalin Mandar”, dibimbing oleh **H. Muh. Nadir** dan **Muh. Ramli Supu**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian ini bersifat survei. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Balanipa yang berlokasi di Jalan Poros Majene, Kec. Balanipa, Kab. Polewali Mandar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Balanipa yang berjumlah 30 pegawai. penentuan sampel penelitian ini digunakan Sampling Jenuh, data dilakukan dengan menggunakan metode skala likert dibantu dengan program SPSS versi 24.

Hasil analisis menemukan bahwa: Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi dalam menunjang pencapaian tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi penentu keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Karena pada dasarnya sumber daya manusialah yang dapat menentukan tinggi rendahnya keberhasilan dan kesejahteraan suatu organisasi. Menurut Hamali (2016) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Instansi yang membutuhkan sumber daya manusia adalah Kantor Kecamatan, yang dibutuhkan pada kantor tersebut adalah Pengawasan dan disiplin kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Tujuan dari pengawasan tentu saja tidak akan pernah tercapai, karena tidak pernah dilaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan pengawasan.

Pengawasan merupakan hal yang paling penting utamanya dalam daerah Kantor Kecamatan Balanipa, dengan adanya pengawasan seluruh kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana bahkan apabila menemukan kesalahan di upayakan untuk mencari jalan keluarnya, sehingga kelak dikemudian hari tidak terjadi kesalahan yang sama. dengan adanya pengawasan tentunya akan tercipta disiplin kerja dan menghasilkan kinerja yang semakin baik dimata masyarakat, karena Kantor Kecamatan juga termasuk sebagai Kantor pelayanan

publik. Memperoleh sumber daya khususnya sumber daya manusia yang baik adalah tujuan dari suatu organisasi dengan cara mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang serta dapat memberikan pengembalian yang menguntungkan bagi masing-masing pihak. Dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta pasti membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia terbagi atas beberapa aspek contohnya pegawai, dalam suatu organisasi pasti menginginkan pegawai yang berpotensi dan disiplin, Baik disiplin ilmu maupun disiplin moral. selain itu Pengawasan adalah salah satu faktor penting dalam suatu kemajuan organisasi, karena dengan adanya pengawasan maka disiplin kerja pegawai juga akan lebih baik sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Disinilah bagaimana peran pengawasan dan disiplin kerja sehingga tercapainya peningkatan kinerja pegawai dan terciptanya kemajuan instansi. Pada Kantor Kecamatan Balanipa. Fenomena yang terjadi di instansi, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa pegawai. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah adanya pegawai yang sering keluar masuk ruangan hanya sekedar melihat-lihat saja, adanya pegawai pada saat jam kerja kebanyakan ngobrol, adanya pegawai yang datang terlambat pada saat jam kerja, keluar tanpa adanya izin, walaupun aturan mengenai Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Balanipa telah di atur dan adanya sanksi bagi pegawai yang melanggar, namun demikian sepertinya tidak di indahkan oleh pegawai dan belum terlaksana dengan baik karena kurangnya pengawasan dan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Balanipa. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa masalah pengawasan masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi dari kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Untuk mewujudkan tujuan tersebut. Perlu adanya pengawasan dan disiplin kerja sehingga Kinerja Pegawai jauh lebih baik lagi dalam melayani masyarakatnya. Bagi organisasi tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan pengawasan dan disiplin kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian keberadaan suatu instansi akan dipandang baik oleh masyarakat khususnya yang ada di Kecamatan Balanipa. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pengawasan.

Pengawasan adalah suatu proses untuk memastikan apakah suatu program sesuai dengan apa yang telah direncanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dalam rangka untuk mencapai kualitas instansi maka perlu dilakukan pengawasan (*control*) terhadap seluruh tindakan pegawai. Melalui pengawasan dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sejak awal, contohnya pegawai terlambat datang, pulang sebelum waktunya, dan sering tidak hadir kerja. Jika kekurangan dan kesalahan diketahui lebih awal maka akan dapat dilakukan

perbaikan dan peningkatan dengan cepat, artinya semua permasalahan dapat diantisipasi, dengan demikian akan menghindari terjadinya kebocoran atau hal-hal yang dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu pencapaian target kinerja yang ada pada Kantor Kecamatan Balanipa dapat dilihat dari faktor pengawasan. Semakin baik pengawasan semakin baik kinerja yang di hasilkan. Dibalik adanya pengawasan yang baik akan tercipta disiplin kerja yang baik pula.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental seseorang yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan-aturan yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula, disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya Disiplin Kerja, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal, disiplin merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati norma sosial. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu sering diabaikan atau dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya jika pegawai tunduk pada ketetapan organisasi menggambarkan adanya kondisi disiplin

yang baik. Disiplin kerja dapat memberikan dampak yang besar bagi organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi adanya Pengawasan yang baik maka disiplin kerja juga akan baik begitu juga dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil judul dengan fenomena yang terjadi di lapangan dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balanipa”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka secara ringkas masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan dapat terarah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya tujuan. Adapun tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa

3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Balanipa.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa
2. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang semakin dalam Mengenai konsep kesuksesan kinerja, khususnya tentang pengaruh pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk peneliti, menambah wawasan keilmuan, khususnya tentang pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa

1.4.2 Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dalam penelitian ini adalah di harapkan dapat menjadi bahan masukan pada Kantor Kecamatan Balanipa dalam masalah pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa dan Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan, Samsudin (2006 :22). Sedangkan menurut Hasibuan (2005:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Bintoro Dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Mangkunegara (2007) Sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Menurut Anna Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar pegawai dapat didayagunakan secara efektif .dan efisien guna mencapai tujuan instansi

2.2 Pengawasan

2.2.1 Defenisi Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan (*controlling*) adalah Penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah di tetapkan, Handoko (2016:25). Sedangkan menurut Manullang (2012) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus di lakukan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut Dauly (2017: 218) pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui kekurangan atau penyimpangan yang terjadi pada pegawai, dengan mengetahui kekurangan ini maka akan segera diperbaiki lebih awal, sehingga tidak terlalu merugikan instansi.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses pengamatan untuk memastikan semua aktivitas terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya.

2.2.3 Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan menurut Kartono (2002:153)

1. Menentukan ukuran pelaksanaan. Yang dimaksud dengan menentukan ukuran pelaksanaan adalah tahapan-tahapan untuk melakukan pengukuran dari kegiatan

2. seperti kontinu atau minimal melakukan pengawasan dalam satu waktu tertentu misalnya seperti satu kali dalam seminggu, satu kali dalam sehari, satu kali dalam satu jam.
3. Memberikan penilaian. Artinya memberi pendapat kepada para bawahan terhadap apa yang telah dikerjakan apakah telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau tidak sesuai.
4. Mengadakan korektif. Mengadakan korektif melakukan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi sehingga terlalu sulit untuk dicapai, dan eksternal yaitu memberikan sanksi kepada bawahan yang melakukan pelanggaran..

2.2.4 Dimensi Pengawasan

Robbins and Coulter (Satriadi : 2016) mengemukakan dimensi pengawasan terdiri dari 4 dimensi yaitu:

1. Menetapkan standar (*standards*)
2. Pengukuran (*measurement*)
3. Membandingkan (*compare*)
4. Melakukan tindakan (*action*)

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Robbins and Coulter (2010) terdiri dari empat indikator yaitu:

1. Menetapkan standar (*standards*) yakni penetapan patokan (*target*) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan

2. tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
3. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah
4. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar
5. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi

2.2.6 Fungsi Pengawasan

T.Hani Handoko (2015) fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan
2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan
3. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan
4. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Hasibuan (2017:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan menurut Agustini (2019:81) Disiplin Kerja juga merupakan keamanan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menaati aturan dan mengerjakan tugas sesuai yang berlaku di tempat mereka bekerja.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja 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. Tingkat kewaspadaan Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya

3. 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

4. Ketaatan pada peraturan kerja

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

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar pegawai.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.3.5 Jenis-jenis Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Data preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi.
2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku bagi instansi.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Simamora,(2006) kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut

Edison dkk. (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagai, Lubis, dan Siswandi, 2016).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari dan Hadijah, 2016). Mathis Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembang pekerjaannya. Kinerja Suatu instansi akan berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia, yang baik, khususnya pegawai secara optimal..

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Widodo (2016:86) terdapat tujuh indikator

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa

yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tapi standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Umpan balik Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

3 Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

4 Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik

5 Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia

2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. Maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota instansi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik

10. Lingkungan kerja di sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaiknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dalam membela instansi dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja .

2.4.4 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti, diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan,
 - b. Promosi, kenaikan jabatan
 - c. Latihan
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses

Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja

2.4.5 Jenis-jenis Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu :

1. Kinerja individu merupakan kinerja yang di hasilkan seseorang.
2. Kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik

Ada beberapa penelitian terdahulu yang pernah di lakukan. Hasil penelitian yang pernah di teliti mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai antara lain:

Tabel Tinjauan Empiris 2.1

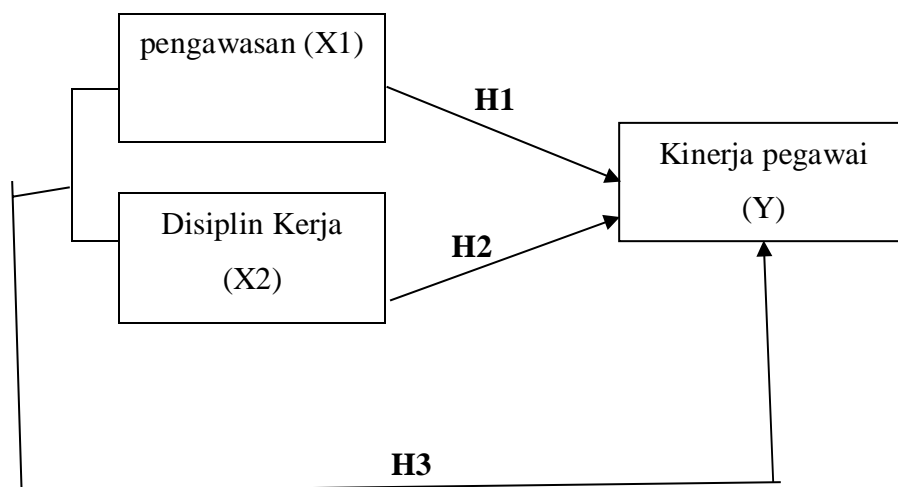
No	Judul penelitian	Nama peneliti terdahulu (Tahun)	Variabel	Alat analisis	Hasil
1	Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo In Batam City	Harianto, Asron Saputra (2020)	Pengawasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan Hasil peneliti menggunakan metode kuantitatif	hasil penelitian ini pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT..Centric Powerindo di Kota Batam
2	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi maluku utara	Khursin M.S Marsaoly, Nurlaila (2016)	Pengawasan kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan Hasil peneliti menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai
3	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV(PERSERO) Medan	Ningrum Humairoh (2019)	Pengawasan (X1)Disiplin kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4	Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember	Intan Meika, Rudy Eko Pramono, Sriwahyuni (2017)	Pengawasan (X1) Disiplin kerja (Y)	Hasil analisis menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada koperasi margo mulyo ambulu secara positif
5	Pengawasan dan pembinaan terhadap kinerja P2UPD dan auditor pada Kantor Inspektorat daerah Kabupaten Blitar	Nuning Setiyo Rahayu (2020)	Pengawasan (X1) Pembinaan (X2) Kinerja (Y)	Hasil analisis menggunakan metode Kuantitatif	Hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara variabel pembinaan terhadap kinerja P2UPD dan auditor pada Kantor Inspektorat daerah Kabupaten Blitar
6	Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah	Rosinta Romauli Situmeang (2017)	Pengawasan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis menggunakan metode Kuantitatif	Hasil Penelitian Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah

Sumber: Hasil Data Tahun 2022

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

X1 : Pengawasan

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Pegawai

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ada 3 variabel yang di uji yaitu pengawasan (variabel independen), disiplin kerja (variabel independen), dan kinerja pegawai (variabel dependen) Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Balanipa.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada umumnya di artikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017:99-145) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Berdasarkan penelitian terdahulu, landasan teori, dan kerangka pikir yang telah diuraikan diatas ada dua variabel yang menjadi fokus penelitian yaitu pengawasan (X1) disiplin kerja (X2) kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis :

1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa
3. Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada pada Kantor Kecamatan Balanipa

BAB V

PENUTUP

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penelitian membuktikan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Ini dapat dilihat dari kondisi Kantor Kecamatan Balanipa yang dimana Pengawasan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, pengawasan yang baik dapat menciptakan kinerja yang semakin bagus, Sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balanipa.
2. Penelitian membuktikan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Ini dapat dilihat dari tingkat Disiplin kerja Pegawai yang tinggi ditandai dengan pegawai mampu terlibat secara personal dan peduli dengan pekerjaannya serta tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Balanipa.
3. Penelitian membuktikan Pengawasan dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. Pegawai Kantor Kecamatan jika ingin memiliki kinerja yang optimal harus didukung dengan Pengawasan dan Disiplin Kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar, maka dapat diajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan diantaranya :

1. Kantor Kecamatan Balanipa Kab Polewali Mandar perlu memberikan Pengawasan yang lebih baik lagi, memperlakukan Pegawai pada kantor Kecamatan balanipa Kabupaten Polewali Mandar dengan menjadi seorang Pegawai yang lebih baik lagi sehingga tujuan-tujuan kantor kecamatan dapat tercapai dengan baik
2. Bagi pihak Kantor Kecamatan Balanipa Kab Polewali Mandar, sebaiknya lebih meningkatkan Disiplin Kerja variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Agar Disiplin Kerja pegawai meningkat sehingga para pegawai dapat tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Saran Bagi peneliti selanjutnya hendaknya penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain seperti fasilitas kantor dan Disiplin Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2019) Buku Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Medan, UISU Press.*
- Agus Tri Basuki (2016) Buku Analisis Regresi Dalam Penerbitan Ekonomi Dan Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS Dan EVIESUS. *Jakarta Rajawali Pers.*
- Anna Sedarmayant (2017) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi revisi. CV.RA.DE. Rosarie.*
- Arikunto (2010) Buku Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. *Edisi ,Rev, Jakarta, Rineka Cipta.*
- Arikunto Suharsimi (2006) Buku Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. *Rineka Cipta.*
- Bintaro dan Daryanto (2017) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1. *Jakarta Rineka Cipta.*
- Dauly (2017) Buku Manajemen Lembaga Penelitian Dan Penulisan Tim Ilmiah . *Aqli Medan.*
- Edison DKK (2016) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung Alfabeta*
- Ghozali (2016) Buku Aplikasi Analisis Multi Varieti Dengan Program IBM SPSS 23. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali (2018) Buku Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke 9. *Universitas Diponegoro.*
- Hamali (2016) Buku Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan. *Prenada Media Grup*
- Hasibuan (2005) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia *Edisi Revisi. Bumi Aksaara*
- Haryati, R Ati, SM. Chusminah (2019) Buku Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jendral P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta.*
- Kartono (2002) Buku Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri. *Jakarta, PT Raja Grafindo Persada*

- Kasmir (2016) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). *Jakarta, Rajawali Peis.*
- Handoko (2016) Buku Kasus - Kasus Manajemen Perusahaan Indonesia. *Gajah Mada university press*
- Malayu S.P Hasibuan (2016) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. *PT Bumi Aksara.*
- Malayu S.P Hasibuan (2017) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta Bumi Aksara.*
- Mangkunegara (2007) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT Remaja Rosdakarya Bandung.*
- Mangkunegara (2017) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT Remaja Rosda Karya.*
- Manullang (2012) Buku Dasar – Dasar Manajemen. *Gajah Mada University*
- Martono (2015) Buku Metode Penelitian Sosial Konsep -Konsep Kunci .*Cetakan ke 1,PT Raja Grapindo Persada.*
- Mathis dan Jackson Hasibuan dalam Widodo (2015) Buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia .*Pustaka Pelajar.*
- Priansa (2017) Buku Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. *Pustaka Sosial.*
- Robbins, Stepen P, Mery Coulter (2005) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. *Jakarta PT Indeks Kelompok Gramedia*
- Santoso (2015) Buku Amos 22 Untuk Structural Equation Modeling Konsep Dasar Dan Aplikasi. *PT Eles Media Kumpulindo.*
- Satriadi (2016) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.
- Sari, Hadijah (2016) Buku Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja .*Pendidikan Manajemen Perkantoran.*
- Samsuddin (2006) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia.*
- Simamora (2006) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.*
- Sinambela (2016) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara.*

- Sugiyono (2009) Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. *Jakarta Alfabeta.*
- Sugiyono (2016) Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. *Bandung, IKAPI.*
- Sugiyono Dalam Zulfikar (2016) Buku Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika, *CV Budi Utomo.*
- Sugiyono (2017) Buku Metodologi Penelitian Dan R&D. *Bandung, Alfabeta.*
- Sugiyono (2018) Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Bandung, Alfabeta.*
- Sugiyono (2019) Buku Statistika Untuk Penelitian. *Alfabeta CV.*
- Sutrisno (2016) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prenada Media Group*
- Sumadhinata (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT PDAP.
- T. Hani Handoko (2016) Buku Manajemen. *Yogyakarta, BPFE.*
- V. Wiratna Sujarweni (2014) Buku Metodologi Penelitian: Lengkap Dan Mudah Dipahami ,Edisi Cetakan Pertama. *Yogyakarta Pustaka Baru Press.*
- Widiyanto (2013) Buku Statistika Terapan Konsep & Aplikasi SPSS/LISREL Dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi,& Ilmu Sosial Lainnya. *Jakarta, IKAPI.*
- Widodo, Dalam El Parida Juniarni, Mangawai, Delok Saribu (2019) Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Yulingga Nanda Hanief, Wasis Himawanto (2017) Buku Statistik Pendidikan.CV *Budi Utomo.*