PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANYABUNGAN BARAT KABUPATEN MANDAILING NATAL

SKRIPSI

OLEH:

SRI PURNAMA
NIM. 53144021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
EKONOMI MANAJEMEN SYARIAH
2018

Nomor : -

Lamp : -

Hal : **Permohonan**

Medan,22 Oktober 2018

Kepada Yth :

Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis

Islam UIN-SU

Di-

Medan

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Sri Purnama
Nim/Jur	: 53144021/Ekonomi Islam
Tempat/Tgl. Lahir	: Huta Tonga, 04 April 1996
Alamat/Telp	: Barbaran
	: 085262822750

Dengan ini saya minta kepada Bapak kiranya dapat memanggil saya untuk mengikuti sidang (ujian) Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU, sebagai bahan pertimbangan Bapak bersama ini terlampir :

1. Bukti Pembayaran SPP semester 1 s/d terakhir (asli)
2. Kartu Tanda Mahasiswa (asli)
3. Transkrip nilai sementara (asli)
4. Surat keterangan lulus ujian komprehensif 1 lembar
5. Foto Copy Ijazah SMA 1 (satu) Lembar
6. Pas Photo Hitam Putih 3x4 sebanyak 4 (empat)
7. Kartu Kendali Bimbingan Skripsi
8. Abstraksi skripsi dengan *soft copy*
9. Surat pernyataan orisinilitas skripsi dengan materai 6000
10. Skripsi yang telah ditanda tangani pembimbing dan ketua jurusan sebanyak 6 eksemplar

Demikian permohonan ini saya perbuat atas perhatian Bapak diucapkan terima kasih.

Pemohon,

Sri Purnama
NIM.53144021

PENGESAHAN

Skripsi berjudul "**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANYABUNGAN BARAT KABUPATEN MANDAILING NATAL**. Sri Purnama, Nim 53144021 Program Studi Ekonomi Islam telah di munaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 31 Oktober 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 5 November 2018

Panitia Sidang Munaqsyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua

(Yusrizal, SE, M. Si)
NIP. 19750522209011006

Sekretaris

(Fauzi Arif Lubis, MA)
NIP. 198412242015031004

Anggota

1. (Yusrizal, SE, M. Si)
   NIP. 19750522209011006
2. (Tri Inda Fadhila Rahma, M. E. I)
   NIP. 199101292015032008
3. (Dr. Sugianto, MA)
   NIB. 196706072000031003
4. (Dr. Muhammad Arif, MA)
   NIB. 1100000116

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN-SU

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANYABUNGAN BARAT KABUPATEN MANDAILING NATAL

Oleh:

SRI PURNAMA

NIM. 53144021

Dapat disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan,

Pembimbing I

Yusrizal, SE, M. Si
NIP.19750522209011006

Pembimbing II

Tri Inda Fadhilah Rahma, M. E. I
NIP.199101292015032008

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, M. Ag
NIP. 197601262003122003

ABSTRAK

Skripsi berjudul "**Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal** Atas nama Sri Purnama. Di bawah bimbingan pembimbing I Yusrizal, SE, M. Si dan pembimbing II Tri Inda Fadhila Rahma, M. E. I.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Karena setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya dan untuk mencapai tujuan selalu dihadapkan pada suatu masalah baik datang dari dalam maupun luar instansi.

Data yang digunakan dalam penelitia ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebar angket atau kuesioner kepada karyawan Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Populasi dalam penelitan ini adalah 35 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Data diproses dengan menggunakan *spss for windows versi 20.0*. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal adalah pada variabel Pengawasan dengan koefisien standar beta sebesar 5,444 kemudian diikuti oleh variabel Disiplin Kerja dengan koefisien beta sebesar 0,999. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Pengawasan merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

Kata Kunci : ***Pengawasan dan Disiplin Kerja, Kinerja***

KATA PENGANTAR

Bismillahirohmanirrahim

Asslamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : "PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANYABUNGAN BARAT". Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S1 di Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis di dalam menyusun skripsi ini kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Ayahanda Ahmad Taisir dan Ibunda Yuslinar SPd. i yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan hingga saat ini, serta dukungannya dalam hal materi yang sudah tak terhingga jumlahnya.
3. Kakak, Abang dan Adik yang saya sayangi, Melvi Spd, Dien Alfaraqi S.Sos, Fitri Khairani S. Kep, Nurul Fatwa Str. Keb, Ahmad Tarmizi dan Imam Putra terima kasih atas doa dan dukungannya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.

6. Ibu Dr. Marliyah, M. Ag. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Bapak Yusrizal, SE, M. Si. Selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
8. Ibu Tri Inda Fadhilah Rahma. M. E. I. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
9. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
10. Sahrah dan Zuhria Husnia Hasibuan selaku teman terbaik saya yang selalu membantu dan memberikan nasehat dan saran selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman satu kos Fitri Fakhrunnisa, Leli Yanti, Mar'atush Sholihah, Mesra Hani, Nadia Khairina yang kerap menghibur dan membantu penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan EMS A Stambuk 2014 yang telah membantu, mengarahkan dan memotivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada seluruh sahabat yang selalu mendukung, mendoakan serta membantu penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini.Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Agustus 2018

Penulis

SRI PURNAMA

NIM. 53144021

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **i**

ABSTRAK ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

DAFTAR GAMBAR ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 6
C. Batasan Masalah 6
D. Rumusan Masalah 6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian. 7

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teoritis..... 8
1. Pengawasan. 8
   a. Pengertian Pengawasan 8
   b. Tipe-Tipe Pengawasan..... 9
   c. Macam-Macam Pengawasan..... 9
   d. Langkah-Langkah Pengawasan..... 12
   e. Prinsip Pengawasan 13
   f. Karakter Pengawasan yang Efektif..... 14
   g. Cara-Cara Pengawasan 15
   h. Tujuan Pengawasan 16
   i. Pandangan Islam Tentang Pengawasan Kerja 16
   j. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja..... 17

2. Disiplin Kerja 18
a. Pengertian Disiplin Kerja 18
b. Pendekatan-Pendekatan Disiplin 19
c. Faktor-Faktor Disiplin 20
d. Kegunaan Disiplin Kerja..... 21
e. Tujuan Disiplin Kerja 22
f. Pembinaan Disiplin Kerja 22
g. Disiplin dalam Pandangan Islam 23
h. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap KInerja 24
3. Kinerja 24
a. Pengertian Kinerja..... 24
b. Karakteristik Pegawai yang Memiliki Kinerja Tinggi 25
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 26
d. Penilaian Kinerja..... 28
e. Pandangan Islam Disiplin Kerja 28
B. Kajian Terdahulu 29
C. Kerangka Teoritis..... 30
D. Hipotesa 31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian 31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 31
C. Jenis dan Sumber Data 31
D. Populasi dan Sampel 32
E. Defenisi Operasional 34
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data 35
G. Analisis Data 36
1. Analisis Deskriptif 36
2. Uji Kualitas Data..... 36
a. Uji Validitas 37
b. Uji Realibilitas 37

3. Uji Asumsi Klasik 37
a. Uji Normalitas 37
b. Uji Multikolinearitas 38
c. Uji Heteroskedastisitas 38
H. Uji Regresi Linear Berganda 39
I. Pengujian Hipotesis 39
1. Uji Parsial (Uji T) 39
2. Uji Simultan (Uji F) 39
3. Uji Determinan (Uji R^2) 40

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Instansi 41
1. Visi dan Misi 41
2. Struktur Organisasi 42
B. Deskripsi Data Penelitian 44
C. Karakteristik Responden 44
1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia. 45
3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 45
4. Deskripsi Variabel 46
1. Responden Terhadap Pengawasan 47
2. Responden Disiplin Kerja 50
3. Responden Kinerja Pegawai 52
E. Analisi Data 55
1. Uji Keshahihan Angket 55
a. Uji Validitas 55
b. Uji Realibilitas 57
2. Uji Asumsi Klasik 58
a. Uji Normalitas 58
b. Uji Multikolinearitas 60

c. Uji Hetroskedestisitas 61
3. Uji Regresi Linear Berganda 62
4. Uji Hipotesis 63
a. Uji Parsial (Uji T) 63
b. Uji Simultan (Uji F) 64
c. Uji Determinasi (Uji R) 65
F. Interepretasi dan Hasil Penelitian 66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 69
B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel **Hal**

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal 32
Tabel 3.2 Defenisi Operasional..... 34
Tabel 3.3 Pedoman Pemberian Skor 36
Tabel 4.1 Pengukuran Skala Likert 44
Tabel 4.2 Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
Tabel 4.3 Diskripsi Responden Berdasarkan Usia 45
Tabel 4.4 Diskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 46
Tabel 4.5 Diskripsi Responden Terhadap Variabel Pengawasan 47
Tabel 4.6 Diskripsi Responden Terhadap Disiplin Kerja 50
Tabel 4.7 Diskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai 53
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Pengawasan 55
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja 56
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai 56
Tabel 4.11 Uji Realibilitas 57
Tabel 4.12 Uji Normalitas 58
Tabel 4.13 Uji Multiklonoritas 61
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda 63
Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji T) 65
Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji F) 66
Tabel 4.17 Uji Determinan (R) 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Hal**

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis 29

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 43

Gambar 4.2 Grafik Histogram 59

Gambar 4.3 Grafik P-Plot 60

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot 62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Pengawasan

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja

Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Lampiran 5 Uji Validitas

Lampiran 6 Uji Realibilitas

Lampiran 7 uji hipotesis t tabel, f tabel, r hitung

Lampiran 8 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 9 t tabel, f tabel, r hitung

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.[1]

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap

[1] Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 242.

pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.[14]

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan.

Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal merupakan salah satu aparatur negara yang mempunyai peraturan sesuai dengan peraturan daerah tahun 2003, kantor camat mempunyai tugas diantaranya; (1) mengkoordinasikan kebijakan teknis operasional seksi meliputi tugas bidang pemerintahan, ketentramanan, dan ketertiban, pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan kesejahteraan rakyat dan pelayanan umum; (2) mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya; (3) mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentramanan dan ketertiban umum; (4) mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; (5) mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; (6) mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah ditingkat kecamatan; (7) memimpin dan mengkoordinasikan perumusan rencana kegiatan kecamatan; (8) mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah di unit terkait di tingkat kecamatan; (9) perumusan laporan kegiatan kecamatan sebagai bahan pertanggung jawaban kepada atasan.[15]

---

[14] Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, (Yogyakarta: Yogyakarta BPFE, 2001), h. 208.

[15] http://bappenas.go.id Diunduh pada tanggal 10 Maret 2018.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Panyabungan Barat bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawai masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal adalah 40% pegawai sering datang terlambat masuk kerja, 20% pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan diluar urusan pekerjaan kantor, 45% pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja pegawai. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan. Menurut peneliti pengawasan penting di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal karena masih ada pegawai yang melakukan kesalahan dan pelanggaran sehingga visi dan misi dari kantor tidak akan tercapai. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Penulis mengangkat variabel pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal, karena tanpa adanya pengawasan suatu instansi akan gagal, apabila tidak adanya pengawasan dari atasan atau kurang aktifnya atasan dalam mengawasi pekerjaan para pegawai dan pelayanan terhadap

masyarakat akan terbengkalai sehingga visi misi dan tujuan dari instansi tersebut tidak akan tercapai. Karena pengawasan merupakan ukuran kinerja untuk pencapaian hasil yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja bertujuan untuk melatih dan memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Penulis mengangkat variabel disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal, karena apabila disiplin pegawai itu tinggi maka pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan cepat selesai, sehingga akan terwujud tujuan dari instansi tersebut, dan tugas Kantor camat adalah untuk melayani masyarakat.

Menurut Wibowo pengawasan adalah suatu upaya yang sistematik untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan pemerintahan.[16]

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.[17]

Pengawasan yang dilakukan atasan kepada pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal masih kurang efektif, antara lain

[16] Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2003), h. 301.

[17] Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 23.

adalah atasan tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur ukuran kinerja pegawai, akibatnya para pegawai dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar tugasnya cepat selesai dan pegawai tidak menjunjung tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadang-kadang atasan tidak memberikan sanksi kepada pegawai apabila dia melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu pegawai sering melanggar peraturan-peraturan yang ada di pemerintahan itu dan tidak akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, oleh karena itu para pegawai melanggar peraturan-peraturan yang ada karena mereka merasa bahwa atasan tidak akan melakukan pengawasan apakah tugas dan pekerjaan itu mereka kerjakan dan selesai pada waktu yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal antara lain adalah 40% pegawai masih sering terlambat masuk kerja karena di kantor itu sistem absen pegawai masih menggunakan manual, walaupun pegawai terlambat maka atasan tidak akan mengetahuinya karena pegawai yang terlambat akan menyuruh temannya yang datang lebih dulu untuk membuat tanda tangan absennya. 20% pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan diluar urusan pekerjaan kantor, atasan tidak mengetahui bahwa pegawai tidak masuk kerja karena atasan kurang aktif dalam mengawasi pegawai apakah semua pegawai hadir pada saat waktu bekerja dan melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. 40% pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan pegawai mengalami kendala dalam pekerjaannya sehingga visi dan misi dari kantor itu tidak tercapai.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti yang membahas tentang pengawasan dan disiplin kerja diatas fenomena yang terjadi di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan

kinerja pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PANYABUNGAN BARAT KABUPATEN MANDAILING NATAL"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai yang rendah akan mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai disebabkan oleh disiplin kerja dan pengawasan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti hanya membatasi penelitiannya pada dua variabel saja. Karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya yang dimiliki, maka penelitian hanya dibatasi pada masalah pengaruh pengawasan antara atasan dengan pegawai kantor yang berada di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal, dan disiplin kerja masalah absensi dan keterlambatan pegawai di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

D. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apakah disiplin kerja berpengaaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Adapun tujuan penelitian ini adalah:

   a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.
   b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.
   c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

2. Kegunaan Penelitian

   a. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendaalami masalah yang berkaitan dengan pengawasan, displin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.
   b. Bagi kantor, sebagai bahan referensi bagi kantor tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
   c. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan isntrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[18]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natalyang beralokasi di Desa Longat Jl.Lintas Panyabungan Barat pada tanggal 5 Februari 2018.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun kelompok. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal yang telah menjadi objek dalam penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data

[18] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian,* (Bandung:Alfabeta, 2008).

internalnya adalah pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Data internal berupa data jawaban hasil pengisian kuisioner.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil peneliti adalah seluruh pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 35 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat
Kabupaten Mandailing Natal

No	Bagian	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekretaris camat	1
3	Kasi pemerintahan	1
4	Kasi ekonomi dan pembangunan	1
5	Kasi ketentraman dan ketertiban umum	1
6	Kasi bagian PMD (kesosialan)	1
7	Kasubbag keuangan dan kepegawaian	1
8	Kasubbag umum, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1
9	Pengelola Kessos	1
10	Pengadministrasian Persuratan	1
11	Pengelola data keamanan dan ketertiban	1
12	Bendahara	1
13	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	1

14	Pengadministrasian Pemerintahan	1
15	Petugas Penggandaan	2
16	Honor	7
17	Sekdes Huta Tonga	1
19	Sekdes Hutabaringin	1
20	Lurah	1
21	Kepala Desa	9
Total Karyawan		35

Sumber: Kantor Camat Panyabungan Barat Mandailing Natal

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel terjadi bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 35 orang pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.[19]

[19] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian,* (Bandung: Alfabeta, 2007),h. 50.

E. Defenisi Operasional

Menurut Arikunto defenisi operasional adalah pendefinisian variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Tabel 3.2

Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Bentuk Data
1	Kinerja pegawai(Y)	Hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1) Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya 2) Kemampuan bekerjasama dengan rekan satu bagian maupun bagian lain 3) Kualitas untuk menilai hasil pekerjaan pegawai 4) Bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan	Likert
2	Pengawasan (X_1)	Usaha yang dilakukan oleh atasan untuk menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai tujuan yang telah direncanakan dahulu, apakah terjadi penyimpangan serta mengambil tindakan perbaikan	1) Penetapan standar 2) Penilaian pekerjaan atasan pada pegawai 3) Pengawasan yang efektif 4) Perbaikan atas penyimpangan pekerjaan	Likert

3	Disiplin Kerja (X_2)	kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial di perusahaan atau organisasi yang berlaku	1) Tepat waktu 2) Taat peraturan 3) Bertanggung jawab pada tugas 4) Ketelitian melakukan pekerjaan 5) Bersikap sopan	Likert

F. Tekhnik dan Instrumen Pengumpulan Data

Tekhnik penelitian data merupakan tekhnik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Metode penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar penelitian memperoleh data untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Contoh angket yang dibuat beserta setiap skor yang diberikan terhadap jawaban responden:

Tabel 3.3

Pedoman Pemberian Skor

No	Pertanyaan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

G. Analisis Data

Adapun yang menjadi tekhnik analisis data yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan terikat dengan menggunakan analisisstatistic melalui pendekatan Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik dan linear berganda dengan menggunakan SPSS *realase*20,0 *for windows.*

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Kualitas Data

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang akan diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya yang dilakukan

adalah mengolah data dan menganalisis secara bertahap data-data tersebut. Sebelum angket disebarkan terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya.[8]

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r *hitung*) > r *tabel* maka,item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation < r *tabel* item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi <0,05.[9]

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0{,}6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Coonbach alpha $\alpha > 0{,}6$).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear yang berbasis *ordinary least square.*

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. uji normalitas

[8] Sugiono, *Metode Penelitian BisnisCetakan Kedelapan,* (Bandung: Alfabeta, 2005). H, 135

[9] Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 144.

dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat masalahmultikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas VIF= 1/*Tolerance*, jika VIF= 10 maka *Tolerance*=1/10 = 0,1. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedasitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau ada hubungan antara nilai yang diperediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

4. Regresi Linier Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengwasan, displin kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y = KinerjaPegawai
α = Konstanta
β = Koefisien Regresi Bergenda
X_1 = Pengawasan
X_2 = Disiplin Kerja
e = Error Term

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas (pengawasan, disiplin kerja) terhadap nilai variabel terikat (Y) Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

1) Nilai t-hitung > t-tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient*

dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.

2) Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05).

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

1) Nilai F hitung > F tabel

   F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama F).

2) Signifikan Fhitung< derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya). Nilai signifikasi dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada atabel ANOVAdengan nama sign).

c) Uji R^2 (Uji Determinan)

Uji digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai. Koefision determinasi (adjusted R^1) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1(0< adjusted R^2 < 1. Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal

Kantor Camat Panyabungan Barat terletak di Desa Longat yang merupakan Kecamatan dari Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal Kecamatan Panyabungan Barat terdiri dari 7 Desa dan 1 kelurahan adalah instansi atau lembaga pemerintahan di daerah yang bertugas untuk mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal berada di Jl. Lintas Panyabungan Barat, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara.

1. Visi dan Misi Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal

a. Visi, Misi dan Tujuan

Visi adalah suatu gambaran dan harapan yang menetntang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi atau pandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana suatu organisasi akan dibawa dan berkarya agar tetap eksis, antisipasi, responsif, inovatif, serta produktif. Visi kecamatan Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal adalah:

"Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif Serta Pelayanan Prima"

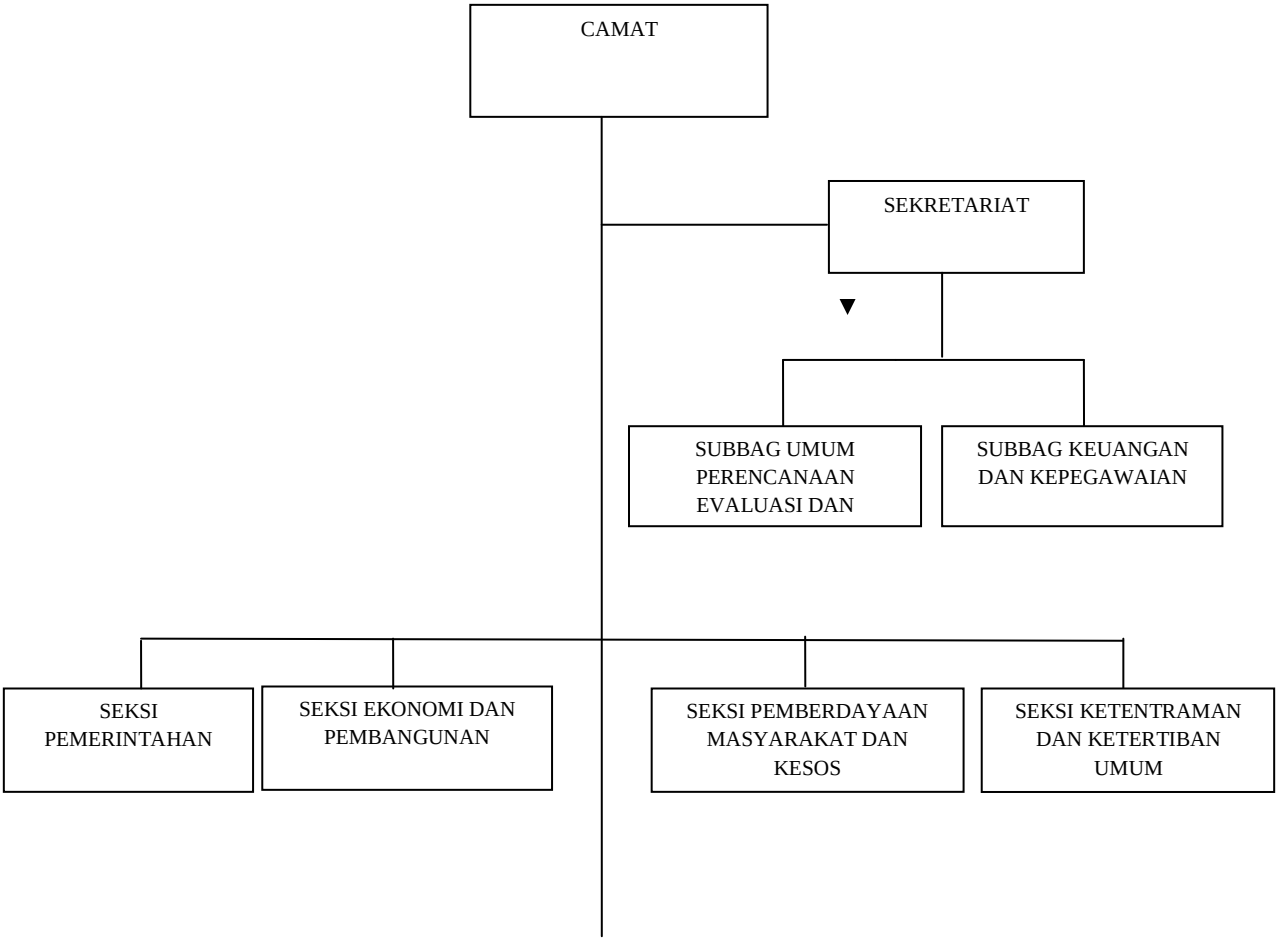
Misi adalah suatu rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta dilandasi oleh visi, maka misi dan tujuan Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2014-2018 sebagai berikut:

1) Meningkatkan kapasitas sumber aparatur.
2) Mewujudkan kualitas sumber daya aparatur kecamatan Panyabungan Barat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.
3) Meningkatkan pelayanan prima yang efektif, efisien dan akuntabel.
4) Meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintah.
5) Menciptakan keamanan dan ketertiban wilayah kecamatan.
6) Meningkatkan sarana dan prasarana pendukung tupoksi.

2. Struktur Organisasi Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal

Adapun yang menjadi struktur organisasi kantor camat panyabungan barat kabupaten mandailing natal adalah

Struktur Organisasi Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal



Gambar 4.1

B. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitin ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 35 orang pegawai. Berdasarkan data dari 35 responden yang menjadi pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuisioner.

Tabel 4.1

Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang Setuju	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

C. Karakteristik Responden

1. Penyajian Data berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	21 Orang	60 %
2.	Perempuan	14 Orang	40 %
Total		35 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 21 orang dengan presentase 60% dan perempuan 15 orang dengan presentase 40%. Ini dapat diartikan bahwa pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat lebih banyak laki-laki.

2. Penyajian Data Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Usia Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1.	21-30 Tahun	7 Orang	20 %
2.	31-40 Tahun	20 Orang	57 %
3.	41-50 Tahun	8 Orang	23 %
Total		35 Orang	100 %
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018			

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur antara 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau (57%), diikuti dengan usia responden berumur antara 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau (23%), sebanyak 7 orang atau (20%) yang berumur antara 21-30 tahun.

3. Penyajian Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1.	SMP	4 Orang	11 %
2.	SMA	5 Orang	14 %
3.	D3	9 orang	26 %
4.	S1	12 Orang	35%
5	S2	5 Orang	14 %
Total		35 Orang	100 %
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018			

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebanyak responden yang berpendidikan S1 12 orang atau 35%, responden yang berpendidikan D3 9 orang atau 26%, responden yang berpendidikan S2 5 orang atau 14%, responden yang berpendidikan SMA 5 orang atau 14%, 4 orang berpendidikan S2 dan 4 orang atau 11% yang berpendidikan SMP.

D. Deskripsi variabel

1. Pengawasan

Adapun bentuk pernyataan-pernyataan pengawasan dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor.
2) Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai.
3) Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai terget yang ditetapkan.
4) Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
5) Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya.
6) Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan pengawasan.

Tabel 4.5

Responden Terhadap Pengawasan

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{1,}1$	9	26	14	40	10	29	2	5	0	0	35	100
$X_{1,}2$	10	29	15	43	5	14	4	11	1	3	35	100
$X_{1,}3$	7	20	15	43	10	29	3	8	0	0	35	100
$X_{1,}4$	5	14	11	32	16	46	3	8	0	0	35	100
$X_{1,}5$	11	32	14	40	7	20	2	5	1	3	35	100
$X_{1,}6$	7	20	10	29	15	43	2	5	1	3	35	100
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018												

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel pengawasan adalah:

1) Untuk item pernyataan ke-1 yaitu pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor ($X_{1,}1$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang atau sebesar 26% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor, yang memilih setuju (S) sebanyak 14 orang atau sebesar 40% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang atau sebesar 29% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang atau sebesar 5% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor, dan yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 atau sebesar 0% bahwa pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan kantor.
2) Untuk item pernyataan ke-2 yaitu hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai ($X_{1,}2$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang atau sebesar 29% bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak

ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai , yang memilih (S) sebanyak 15 orang atau sebesar 43% bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang atau sebesar 14% bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 4 orang atau sebesar 11% bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, dan yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau sebesar 3% bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai.

3) Untuk item pernyataan ke-3 pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan ($X_{1,}3$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang atau 20% bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, yang memilih setuju (S) sebanyak 15 orang atau sebanyak 43% bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang atau sebesar 29% bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8% bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, dan yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
4) Untuk item pernyataan ke-4 saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas ($X_{1,}4$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang atau sebesar 14% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang memilih setuju (S) sebanyak 11 orang atau sebesar 32% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 16 orang atau 46% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang atau sebesar 8% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

5) Untuk item pernyataan ke-5 pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya ($X_{1,}5$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang atau sebesar 32% bahwa pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya, yang memilih setuju (S) sebanyak 14 orang atau sebesar 40% bahwa pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang atau sebesar 20% bahwa pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang atau sebesar 5% bahwa pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak1 orang atau sebesar 3% bahwa pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya.
6) Untuk item pernyataan ke-6 pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan pengawasan ($X_{1,}6$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang atau sebesar 20% bahwa pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan pengawasan, yang memilih setuju (S) sebanyak 10 orang atau sebesar 29% bahwa pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan pengawasan , yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 15 orang atau sebesar 43% bahwa pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan pengawasan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang atau sebesar 5% bahwa pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan pengawasan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau sebesar 3% bahwa pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan pengawasan.

2. Disiplin kerja

Adapun bentuk pernyataan-pernyataan disiplin kerja dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

1) Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos.
2) Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3) Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
4) Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
5) Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.

Tabel 4.6

Responden Terhadap Disiplin Kerja

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{2,}1$	0	0	18	51	13	38	4	11	0	0	35	100
$X_{2,}2$	4	11	13	37	15	43	3	9	0	0	35	100
$X_{2,}3$	0	0	25	71	10	29	0	0	0	0	35	100
$X_{2,}4$	3	9	18	51	14	40	0	0	0	0	35	100
$X_{2,}5$	2	6	21	59	10	29	2	6	0	0	35	100
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018												

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel disiplin kerja adalah:

1) Untuk item pernyataan ke-1 saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos ($X_{2,}1$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos, yang memilih setuju (S) sebanyak 18 orang atau sebesar 51% bahwa saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 13 orang atau sebesar 38% bahwa saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 4 orang atau sebesar 11% bahwa saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos .
2) Untuk item pernyataan ke-2 saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ($X_{2,}2$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang atau sebesar 11% bahwa saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang memilih setuju (S) sebanyak 13 orang atau sebesar 37% bahwa saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 15 orang atau sebesar 43% bahwa saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang memilih tidak

setuju (TS) sebanyak 3 orang atau sebesar 9% bahwa saya saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .

3) Untuk item pernyataan ke-3 saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas ($X_{2,}3$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang memilih setuju (S) sebanyak 25 orang atau sebesar 71% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang atau sebesar 29% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
4) Untuk item pernyataan ke-4 saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan ($X_{2,}4$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang atau sebesar 9% bahwa saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, yang memilih setuju (S) sebanyak 18 orang atau sebesar 51% bahwa saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 14 orang atau sebesar 40% bahwa saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
5) Untuk item pernyataan ke-5 saya menjalankan perintah atasan dengan baik ($X_{2,}5$), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 2 orang atau sebesar 6% bahwa menjalankan perintah atasan dengan baik, yang memilih setuju (S) sebanyak 21 orang atau sebesar 59% bahwa menjalankan perintah atasan dengan baik, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang atau sebesar 29% bahwa menjalankan perintah atasan dengan baik, yang memilih tidak

setuju (TS) sebanyak 2 orang atau sebesar 6% bahwa menjalankan perintah atasan dengan baik, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa menjalankan perintah atasan dengan baik.

3. Kinerja Pegawai

Adapun bentuk pernyataan-pernyataan pengawasan dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

1) Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan.
2) Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.
3) Dalam bekerja saya melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan.
4) Saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan.
5) Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.

Tabel 4.7

Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	7	20	16	46	8	23	4	11	0	0	35	100
Y2	9	26	17	48	8	23	1	3	0	0	35	100
Y3	11	31	16	46	6	17	2	6	0	0	35	100
Y4	8	23	19	54	5	14	1	3	2	6	35	100
Y5	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018												

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel kinerja karyawan adalah:

1) Untuk item pernyataan ke-1 saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda (Y1), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang atau sebesar 20%

bahwa saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda, yang memilih setuju (S) sebanyak 16 orang atau sebesar 46% bahwa saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 8 orang atau sebesar 23% bahwa saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 4 orang atau sebesar 11% bahwa saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda.

2) Untuk item pernyataan ke-2 saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia (Y2), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang atau sebesar 26% bahwa saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia, yang memilih setuju (S) sebanyak 17 orang atau sebesar 48% bahwa saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 8 orang atau sebesar 23% bahwa saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 4 orang atau sebesar 11% bahwa saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.
3) Untuk item pernyataan ke-3 dalam bekerja saya melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan (Y3), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang atau sebesar 31% bahwa dalam bekerja saya melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan, yang memilih setuju (S) sebanyak 16 orang atau sebesar 46% bahwa dalam bekerja saya melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang atau sebesar 17% bahwa dalam bekerja saya melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang atau sebesar 6% bahwa dalam bekerja saya melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0

orang atau sebesar 0% bahwa dalam bekerja saya melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan.

4) Untuk item pernyataan ke-4 saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan (Y4), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang atau sebesar 23% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan, yang memilih setuju (S) sebanyak 19 orang atau sebesar 54% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang atau sebesar 14% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau sebesar 3% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 orang atau sebesar 6% bahwa saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan .
5) Untuk item pernyataan ke-5 saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan (Y5), yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang atau sebesar 23% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan, yang memilih setuju (S) sebanyak 20 orang atau sebesar 57% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan, yang memilih kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang atau sebesar 17% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan, yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau sebesar 3% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan, yang memilih sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 orang atau sebesar 0% bahwa saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.

E. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r *hitung*) > r *tabel* maka,item pertanyaan

dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation < r *tabel* item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi <0,05.

a. Pengujian Validitas Pengawasan

Tabel 4.8
Uji Validitas Pengawasan

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Pengawasan	X1.1	0.593	0.333	0.000	Valid
	X1.2	0.680	0.333	0.000	Valid
	X1.3	0.696	0.333	0.000	Valid
	X1.4	0.680	0.333	0.000	Valid
	X1.5	0.718	0.333	0.000	Valid
	X2.6	0.452	0.333	0.000	Valid
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu df = (n-2) yaitu : 35-2= 33, dan α = 5% sebesar 0,333 dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengawasan telah valid.

b. Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Tabel 4.9

Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0.762	0.333	0.000	Valid
	X2.2	0.725	0.333	0.000	Valid
	X2.3	0.618	0.333	0.000	Valid
	X2.4	0.745	0.333	0.000	Valid

	X2.5	0.706	0.333	0.000	Valid
Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu df = (n-2) yaitu : 35-2= 33, dan α = 5% sebesar 0,333 dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja telah valid.

c. Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai	1	0.668	0.333	0.000	Valid
	2	0.709	0.333	0.000	Valid
	3	0.761	0.333	0.000	Valid
	4	0.684	0.333	0.000	Valid
	5	0.731	0.333	0.000	Valid
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu df = (n-2) yaitu : 35-2= 33, dan α = 5% sebesar 0,333 dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-

variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari α = 0,6, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Coonbach alpha α > 0,6).

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas

No	Cronbanch's Alpha			Keterangan
	Pengawasan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	
1.	0,703	0.749	0.745	Reliabel
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018				

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel pengawasan (X_1) sebesar 0,703, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,749, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,745. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS Release 20.0* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

Tabel 4.12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		/30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,22127289
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,701
Asymp. Sig. (2-tailed)		,710

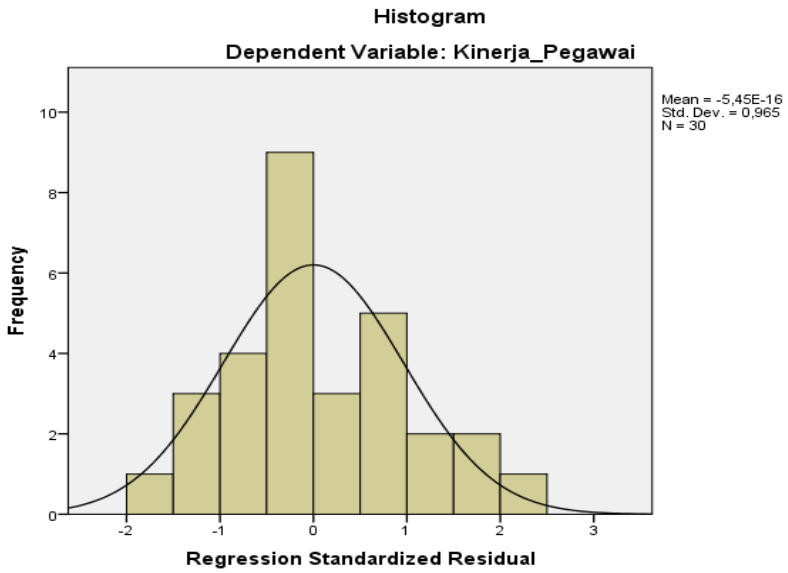
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release* 20.0 *ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Grafik Histogram

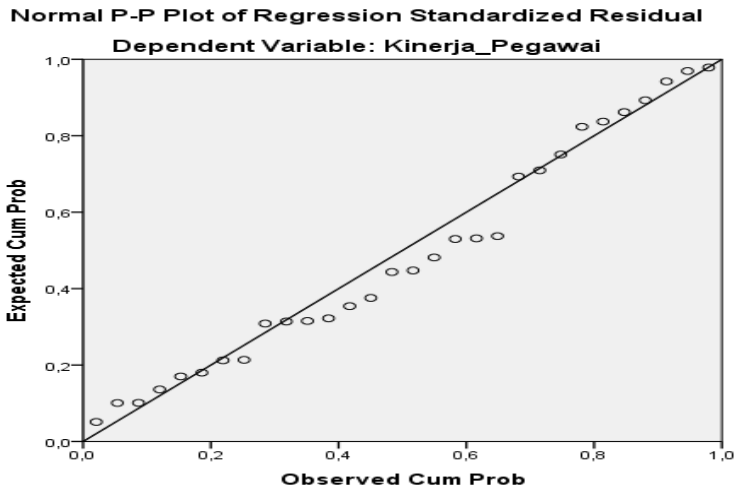


Gambar 4.2

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release* 20.0 *ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Grafik P-Plot



Gambar 4.3

Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,710 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,964	5,060		,388	,701		
	Pengawasan	,622	,114	,740	5,444	,000	,955	1,047
	Disiplin_Kerja	,211	,211	,136	,999	,327	,955	1,047

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

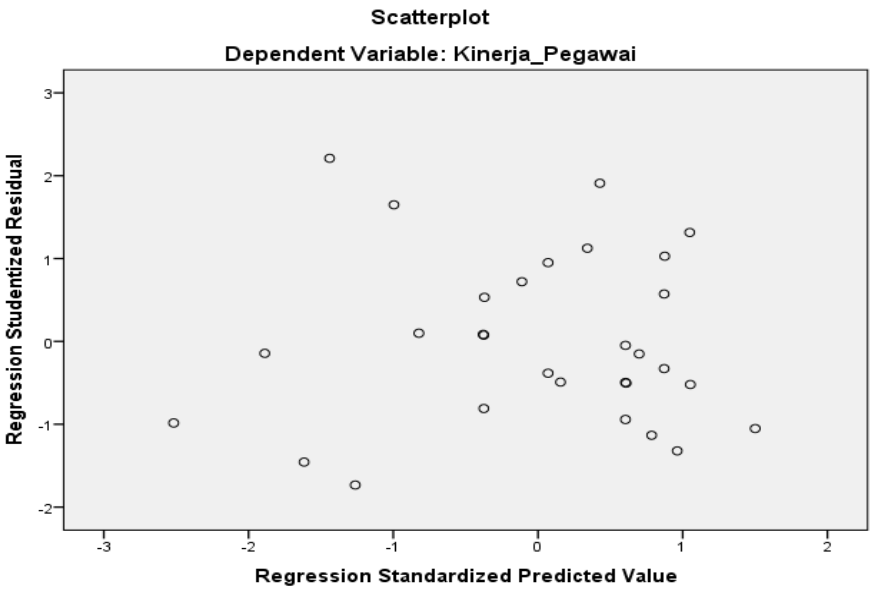
Dari tabel di atas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisitas adalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatter Plot.* Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release* 20.0 *ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Grafik Scatterplot



Gambar 4.4

Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini bahwa besarnya koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel Pengawasan, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara stastik yaitu melalui uji F dan uji T yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *sofware SPSS Statistics versi 20*. Bentuk persamaannya adalah:

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

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,964	5,060		,388	,701
	Pengawasan	,622	,114	,740	5,444	,000
	Disiplin_Kerja	,211	,211	,136	,999	,327

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

$$Y = 1{,}964 + 0,\ 622(X1) + 0{,}211(X2) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Pengawasan, Disiplin Kerja yaitu sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 1,964 hal ini berarti bahwa nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,964 dengan asumsi variabel bebas yaitu Pengawasan, Disiplin Kerja tetap atau konstan.
b. Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_1) 0,622 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Pengawasan sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal, dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.
c. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) 0,211 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.

3. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a. Uji T (Uji Parsial)

Pada uji hipotesi ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai, dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

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

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

Tabel 4.16
Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,964	5,060		,388	,701
	Pengawasan	,622	,114	,740	5,444	,000
	Disiplin_Kerja	,211	,211	,136	,999	,327

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Kemudian dicari pada distribusi nilai ttabel maka ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 2,036. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

1) Uji pengaruh variabel Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai thitung > ttabel dimana 5,444> 2,036 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0{,}05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

2) Uji pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis tidak diterima karena nilai thitung < ttabel dimana 0,999 < 2,036 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,327 lebih besar dari nilai α = 0,05. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada α = 5%

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

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,212	2	78,606	14,833	,000[b]
	Residual	143,088	27	5,300		
	Total	300,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pengawasan

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nila F = 14,833 dengan tingkat probability (0,000 < 0,05). Setelah mengetahui besarnya Fhitung maka akan dibandingkan dengan Ftabel. Untuk mencari nilai Ftabel maka diperlukan rumus:

K;n

Keterangan: k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

Jadi, F_{tabel} = 2 ;35-3

= 2; 32

Kemudian dicari pada distribusi nilai Ftabel dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,29. Karena nilai F_{hitung} 14,833 lebih besar dari Ftabel 3,29 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pengawasan(X_1), disiplin kerja(X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai(Y).

c. Uji R^2 (Uji Determinan)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Uji Determinan (R)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724[a]	,524	,488	2,30207

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,724 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Artinya jika variabel Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,524 Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. dipengaruhi oleh variabel bebas

Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi faktor lain misalnya gaji atau upah, tunjangan dan insentif.

F. Interepretasi dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20 for windows*.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau H_0 tidak diterima.

1. Pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 5,444 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000< 0,05), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,740. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel Pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain Ha diterima. Dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa semakin baik Pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

Hasil penelitian ini menujukkan bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel

bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 0,999 dengan nilai signifikan 0,327 lebih besar dari 0,05 (0,327> 0,05) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,136. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kata lain H_o diterima dan H_a ditolak.

Hal ini didukung oleh teori bahwa disiplin adalah suatu bentuk kesadaran untuk mematuhi semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh organisasi. Jadi, apabila pegawai tidak disiplin tapi semua pekerjaan yang diberikan kepada pegawai selalu selesai pada waktunya dan tidak menghambat pekerjaan maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Disiplin kerja juga tidak berpengaruh karena ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja. Misalnya, gaji atau upah dan insentif juga mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

3. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.. Hal ini dibuktikan dengan statistik Fhitung sebesar 14,833 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000< 0,05), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

Kaitan temuan penelitian dengan kajian terdahulu berdasarkan hasil data diatas, penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pada tabel 4.17 nilai F_{hitung} =14,833 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} =3,29. Nilai F_{hitung}>F_{tabel} dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barta Kabupaten Mandailing Natal secara simultan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel pengawasan dengan nilai t hitung sebesar 4,417 lebih besar dari t tabel 2,093 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Jadi dengan demikian H_a diterima.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja dengan nilai t hitung sebesar 1,713 lebih kecil dari t tabel 2,093 dan nilai signifikan sebesar 0,096 lebih besar dari 0,05 (0,000 < 0,05), jadi dengan demikian H_o tidak diterima.
3. Pengawasan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik F hitung sebesar 16,443 lebih besar dari F tabel 2.87 dan nilai signifikansinya 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Atasan Kantor Camat Panyabungan Barat diharapkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan kepada pegawai dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Atasan Kantor Camat Panyabungan Barat diharapkan dapat selalu mengontrol dan membandingkan antara pelaksana pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan menerapkan program kerja yang terorganisir dengan cara menentukan standar pelaksana dan tujuan perencanaan lembaga/instansi agar penyimpangan yang terjadi bisa diatasi. Disiplin kerja pegawai juga harus diperhatikan agar kualitas kinerja bertambah baik dan semua pekerjaan tidak akan terhambat.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith. *Perilaku Dalam Organisas.* Jakarta: Erlangga. 2000.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahan.* Bandung: Diponegoro. 2006.

Gibson. *Proses dan Struktur Perilaku*. Jakarta: Erlangga Edisi Lama. 2000.

Gozali Saydan,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung. 1996.

Handoko, T Hani. *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE. 2002.

Hartati. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,http://www.universitasdiponegoro.co.id/tesis-manajemen.* Diunduh pada tanggal 19 Maret 2018.

Hasibuan, SP Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara. 2007.

Hariandja, Efendi, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo. 2002.

http://kbbi.web.id Diunduh pada tanggal 15 Maret 2018.

http://www.pengertianpakar.com Diunduh pada tanggal 26 Juli 2018.

http://sleekr.co/blog/disiplin-kerja-di-perusahaan/ Diunduh pada tanggal 26 Juli 2018.

Ilyas. *Kinerja Teori Penilaian dan Penilitian*, Skripsi, Depok: FKM UI. 2001.

Jaya, Indra dan Ardat. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan.* Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis. 2013.

Lubis dan Ibrahim. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001.

Mathis. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat. 2002.

Meita, Istianda. *Pengembangan Organisasi.* Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. 2012.

Nasution, M. *Total Quality Management.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2005.

Raharjo dan Siho Meita, Istianda. *Pengembangan Organisasi.* Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. 2012.

Ridwan. *Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan.* Medan, Skripsi Uin SU, (Vol. 12. No. 1):72-84.

Robbins, *Perilaku Organisasi.* Jakarta:PT Indeks. 2003.

Saputra. Pebriadi, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Rumah Makan Garuda Medan.* Medan: Perpustakaan FEBI UINSU. 2014

Siswanto. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara. 2011.

Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta. 2008.

Sulistyo dan Joko. *6 Hari Jago SPSS 17.* Yogyakarta: Cakrawala 2012).

Stephen, P Robin. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Kelompok Gramedia. 2006.

Terry, R George. *Prinsip-Prinsip Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara. 2006.

Umar. *Metode Riset Bisnis.* Jakarta: Gramedia. 2002.

Wijono, Sutarto. *Psikologis Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2010.

Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group. 2007.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.

Wijono Sutarto, *Psikologis Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010),h.146.

Yoanisa dan Pradhanawati. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing,* Jurnal Administrasi Bisnis, (Vol. 2, 2014).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Sri Purnama
Binti	: Ahmad Taisir
Tempat Tanggal Lahir	: Huta Tonga, 04 April 1996
Alamat	: Barbaran
Pekerjaan	: Mahasiswa
No.HP	: 0852-6282-2750
Asal Sekolah	: SMA N.1 PANYABUNGAN
TahunMasuk UIN SU : 2014	
Pembimbing Akademik	: Aliyuddin Abdul Rasyid, MA
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal
PembimbingSkripsi I	:Yusrizal, SE, M.Si
PembimbingSkripsi II	: Tri Indah Fadhila Rahma, M.E.I
IPK Sementara	: 3.40
Pendidikan	: SD N.142610 Huta Tonga, berijazah tahun 2008 SMP N. 1 Panyabungan Kota, berijazah tahun 2011 SMA N.1 Panyabungan Kota, berijazah tahun 2014

LAMPIRAN 1

KUSIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 1 Berkas

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk Menjadi responden Penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal".

Untuk itu mohon kesediaannya Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini dan apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Sri

Purnama

Identitas Responden

Nama :.....

Alamat :.....

Umur :.....

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

Lama Bekerja :.....

Pendidikan Terakhir : a. SMP b. SMA c. d. D3 e. S1 f. S2

Lama Bekerja :..... Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dengan baik.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia

Dengan keterangan

Pilihan Jawaban	**Skor**
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

1. **Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas: 1) Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan. 2) Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia					
2.	Kemampuan bekerjasama dengan rekan satu bagian maupun bagian lain: 1) Dalam bekerja saya melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan.					
3.	Kualitas untuk menilai hasil pekerjaan pegawai: 1) Saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan.					
4.	Bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan: 1) Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan					

Pernyataan Variabel Pengawasan (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penetapan standar: 1) Pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor. 2) Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai terget yang ditetapkan.					
2.	Penilaian pekerjaan atasan pada pegawai: 1) Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur					

	penilaian pimpinan terhadap pegawai. 2) Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.					
3.	Pengawasan yang efektif: 1) Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya					
4.	Perbaikan atas penyimpangan: 1) Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan pengawasan					

2. Pernyataan Variabel Displin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tepat waktu: 1) Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos.					
2.	Taat peraturan: 1) Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Bertanggung jawab pada tugas: 1) Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.					
4.	Ketelitian melakukan pekerjaan: 1) Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
5.	Bersikap sopan: 1) Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Pengawasan

N0	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Total
1	4	5	3	4	4	5	25
2	3	5	5	3	4	3	23
3	5	5	4	4	4	3	25
4	4	2	5	3	4	5	23
5	5	5	4	5	4	4	27
6	3	4	4	4	5	5	25
7	4	5	3	3	5	3	23
8	3	4	4	4	4	2	21
9	4	2	4	3	5	4	22
10	5	5	3	3	3	5	24
11	3	1	3	2	3	3	15
12	3	2	2	2	1	4	14
13	2	3	2	3	2	3	15
14	3	2	3	3	2	4	17
15	4	5	4	4	3	4	24
16	2	3	3	2	4	2	16
17	5	5	5	5	4	3	27
18	4	5	4	4	5	4	26
19	4	4	5	3	4	5	25
20	5	3	5	4	4	3	24
21	4	4	4	3	5	3	23
22	5	4	3	3	3	3	21
23	3	4	4	3	3	3	20
24	5	4	4	4	5	4	26
25	3	4	3	4	3	1	18
26	3	4	5	4	5	5	26
27	4	5	4	3	5	4	25
28	4	4	2	3	4	3	20
29	3	4	5	5	5	4	26
30	4	4	4	3	4	5	24
31	4	4	4	5	5	3	25
32	4	3	3	4	3	3	20
33	5	4	3	3	5	3	23
34	4	4	4	5	4	4	25
35	5	3	4	3	4	3	22

LAMPIRAN 3

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	3	4	3	3	4	17
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	3	17
5	2	2	4	4	4	16
6	4	3	4	4	4	19
7	2	3	4	3	3	15
8	3	3	4	4	4	18
9	2	2	4	4	3	15
10	4	3	4	3	4	18
11	4	3	4	4	4	19
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	5	5	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	5	4	21
17	4	5	4	4	4	21
18	4	4	4	3	2	17
19	3	3	4	4	3	17
20	4	5	4	4	4	21
21	3	3	3	4	4	17
22	3	4	4	3	4	18
23	3	3	3	3	4	16
24	3	3	3	4	4	17
25	4	4	4	4	4	20
26	4	3	4	4	4	19
27	3	4	4	3	3	17
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	4	3	3	18
30	4	2	3	3	3	15
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	4	16
33	4	5	4	5	5	23
34	2	3	3	3	3	14
35	3	4	3	3	2	15

LAMPIRAN 4

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	y1	y2	y3	y4	y5	total
1	5	4	3	3	4	19
2	5	3	5	5	5	23
3	5	5	5	4	5	24
4	2	4	5	4	4	19
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	4	4	4	19
7	5	4	4	4	4	21
8	4	3	3	4	3	17
9	2	4	5	4	4	19
10	5	5	5	5	5	25
11	3	3	3	3	3	15
12	2	3	2	2	3	12
13	3	2	3	3	2	13
14	2	3	2	3	3	13
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	4	5	5	4	3	21
18	4	4	5	5	5	23
19	4	5	4	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	3	5	5	5	4	22
22	4	3	4	5	3	19
23	3	5	5	1	4	18
24	3	4	4	5	5	21
25	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	4	5	21
27	4	4	3	5	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	3	3	4	19
30	3	4	4	4	4	19
31	3	4	4	4	4	19
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	4	1	5	16

LAMPIRAN 5

Uji Validitas

1. Output Correlation Variabel Pengawasan

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	total_x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,348*	,216	,297	,284	,166	,593**
	Sig. (2-tailed)		,040	,213	,083	,099	,341	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1.2	Pearson Correlation	,348*	1	,231	,486**	,394*	,068	,680**
	Sig. (2-tailed)	,040		,181	,003	,019	,697	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1.3	Pearson Correlation	,216	,231	1	,453**	,533**	,276	,696**
	Sig. (2-tailed)	,213	,181		,006	,001	,108	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1.4	Pearson Correlation	,297	,486**	,453**	1	,360*	,060	,680**
	Sig. (2-tailed)	,083	,003	,006		,034	,730	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1.5	Pearson Correlation	,284	,394*	,533**	,360*	1	,140	,718**
	Sig. (2-tailed)	,099	,019	,001	,034		,422	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1.6	Pearson Correlation	,166	,068	,276	,060	,140	1	,452**
	Sig. (2-tailed)	,341	,697	,108	,730	,422		,006
	N	35	35	35	35	35	35	35
total_x1	Pearson Correlation	,593**	,680**	,696**	,680**	,718**	,452**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,006	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. Output Correlation Variabel Disiplin Kerja

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	totalx
x1	Pearson Correlation	1	,559**	,370*	,362*	,359*	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000	,029	,032	,034	,000
	N	35	35	35	35	35	35
x2	Pearson Correlation	,559**	1	,325	,265	,272	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000		,057	,123	,114	,000
	N	35	35	35	35	35	35
x3	Pearson Correlation	,370*	,325	1	,494**	,241	,618**
	Sig. (2-tailed)	,029	,057		,003	,162	,000
	N	35	35	35	35	35	35
x4	Pearson Correlation	,362*	,265	,494**	1	,629**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,032	,123	,003		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
x5	Pearson Correlation	,359*	,272	,241	,629**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,034	,114	,162	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35
totalx	Pearson Correlation	,762**	,725**	,618**	,745**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

3. Output Correlation Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	total_y
y1	Pearson Correlation	1	,316	,234	,374*	,396*	,668**
	Sig. (2-tailed)		,065	,176	,027	,019	,000
	N	35	35	35	35	35	35
y2	Pearson Correlation	,316	1	,569**	,256	,463**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,065		,000	,138	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35
y3	Pearson Correlation	,234	,569**	1	,381*	,566**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,176	,000		,024	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
y4	Pearson Correlation	,374*	,256	,381*	1	,282	,684**
	Sig. (2-tailed)	,027	,138	,024		,101	,000
	N	35	35	35	35	35	35
y5	Pearson Correlation	,396*	,463**	,566**	,282	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,019	,005	,000	,101		,000
	N	35	35	35	35	35	35
total_y	Pearson Correlation	,668**	,709**	,761**	,684**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

LAMPIRAN 6

Uji Realibilitas

1. Reliability Pengawasan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	6

2. Reliability Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	5

3. Reliability Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	5

LAMPIRAN 7

Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,964	5,060		,388	,701
	Pengawasan	,622	,114	,740	5,444	,000
	Disiplin_Kerja	,211	,211	,136	,999	,327

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

2. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,212	2	78,606	14,833	,000[b]
	Residual	143,088	27	5,300		
	Total	300,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pengawasan

3. Uji R

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724[a]	,524	,488	2,30207

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pengawasan	Disiplin_kerja
1	1	2,980	1,000	,00	,00	,00
	2	,014	14,519	,15	1,00	,11
	3	,006	21,684	,85	,00	,88

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

1. Uji Normalitas

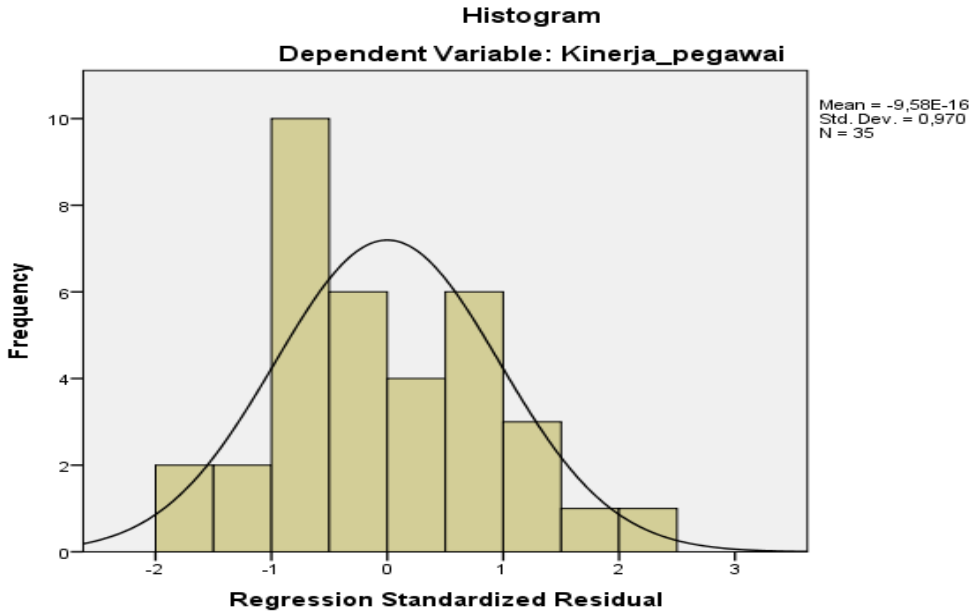
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

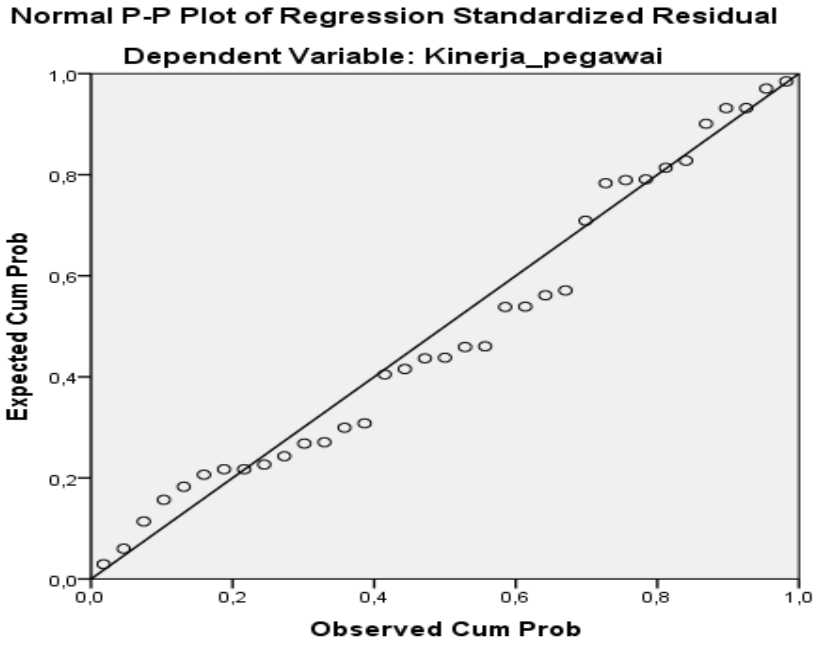
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,13551527
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,666
Asymp. Sig. (2-tailed)		,767

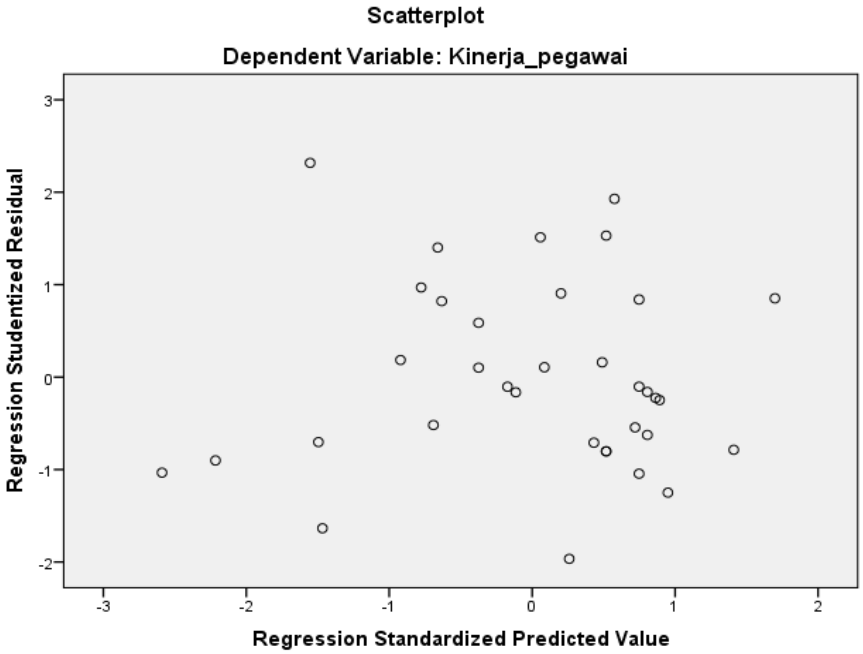
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Grafik Histogram




Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja_pegawai
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja_pegawai
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value
3
2
1
0
-1
-2
-3

LAMPIRAN 8

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,964	5,060		,388	,701
	Pengawasan	,622	,114	,740	5,444	,000
	Disiplin_Kerja	,211	,211	,136	,999	,327

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai