

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS BADAN
LAYANAN UMUM DAERAH SISTEM PENYEDIA AIR
MINUM KABUPATEN MUSI RAWAS**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan
Pendidikan Program Strata Satu
Pada Program Studi Manajemen**



Oleh :

Ferendi Destaranda

216.01.0173

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA INSAN
LUBUKLINGGAU
2020**

Ferendi Destaranda (2020), *The Influence Of Work Discipline and Supervision to employee performance in The Technical Implementation Unit Of The Regional Public Service System Drinking Water Supply System In The Musi Rawas District*. Pembimbing (1) Dr. Yohanes Susanto, M.M. Pembimbing (2) Irma Idayati, S.E, M.Si.

ABSTRACT

This research aims to assess the influence of work discipline and supervision on the performance of officers in the technical implementation Unit of the Regional Public Service agency system of drinking water in Musi Rawas district partially and simultaneously. This research is taken because there are problem in that instation and still a little bit research with a same tittle. The analysis of the data in this study uses a quantitive descriptive method. Data collection techniques are by observation, dissemination of quisoner to respondents. The results showed that there is not an effect on working discipline on the performance of employees with a significant value of $t - 0.944 < 2.04523$ with score -0.7366 . Furthermore, the influence of supervision on the performance of officers tvalue is significantly $5.485 > 2.04523$ with score 51.8144 . Furthermore, the influence of work discipline and supervision on the performance of employees simultaneously. Shows F calculate value of $15.142 > 3.32$. So that it can be concluded that partially to improve employee performance variable work discipline has no significant influence and otherwise supervisory variables have significant influence as well as simultaneously the work discipline and oversight have influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Supervision, and Employee Performance

Ferendi Destaranda (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Sistem Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas. Pembimbing (1) Dr. Yohanes Susanto, M.M. Pembimbing (2) Irma Idayati, S.E, M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas secara parsial dan simultan. Judul ini diambil karena adanya masalah di instansi tersebut dan masih sedikitnya penelitian dengan judul yang sama. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, penyebaran kuisioner kepada responden dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} secara signifikan sebesar $-0,944 < 2,04523$ dengan sumbangsih pengaruh sebesar $-0,7366$. Selanjutnya adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} secara signifikan sebesar $5,485 > 2,04523$ dengan sumbangsih sebesar $51,8144$. Selanjutnya adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai secara simultan dengan F_{hitung} sebesar $15,142 > 3,32$ (F_{tabel}). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial untuk meningkatkan kinerja pegawai variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan sebaliknya variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan serta secara simultan variabel disiplin kerja dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Pujian yang terbaik dan sanjungan agung hanya ditujukan kepada Allah yang maha esa semata-mata hanya untuk bersyukur atas segala pemberian-Nya baik itu tuah, nikmat maupun karunia telah dilimpahkan kepada penulis. Sungguh penulis amat sangat beruntung untuk dapat menyusun sebuah tugas akhir yaitu proposal skripsi dengan mengambil judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS SISTEM PENYEDIA AIR MINUM KABUPATEN MUSIRAWA** dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dengan hasil yang sesuai dengan harapan penulis.

Dalam penyusunan tugas akhir proposal skripsi ini tidak luput dari usaha, waktu serta kontribusi besar laluperan serta yang diberikan oleh pihak-pihak penting yang berjasa besar atas penyusunan tugas akhir proposal skripsi ini. Dengan mukhlis dan lurus hati penulis sampaikan rasa hormat dan sekaligus sebagai balas budi yang sebenarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau
2. Bapak Sutanta, Ph.D selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau
3. Bapak Wakhid Mukhlis, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau

4. Bapak Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan
5. Bapak Suyadi, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau
6. Bapak Dr. Yohanes Susanto, SE., MM selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.
7. Ibu Irma Idayati, SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.
8. Bapak dan ibu dosen serta staf Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan ilmunya
9. Bapak Agus Hilman yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musirawas
10. Seluruh pegawai Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musirawas
11. Kedua orang tuaku tercinta yang telah menyumbangkan dana, arahan dan doa selama pembuatan proposal skripsi ini
12. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu-persatu yang telah membantu dalam pembuatan proposal skripsi ini

Lubuklinggau, juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman persetujuan Komisi Penguji	iii
Halaman Motto dan Ucapan Terimakasih	iv
Halaman Pernyataan	v
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Daftar Riwayat Hidup	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Batasan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Literatur.....	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Kinerja	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	13
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja.....	16

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.1.3 Pengawasan	18
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan.....	18
2.1.3.2 Fungsi dan Tujuan Pengawasan.....	19
2.1.3.3 Indikator Pengawasan	19
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan ...	20
2.2 Penelitian yang Relevan	21
3.3 Kerangka Berpikir	22
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2 Desain Penelitian	27
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian	28
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.5 Sumber Data.....	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7 Instrumen Penelitian	33
3.8 Uji Coba Instrumen.....	35
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.10 Teknis Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	42
4.2 Hasil Uji Coba Instrumen	43
4.3 Data Penelitian	49
a. Deskriptif Hasil Penelitian	49
b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	53
c. Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan	59
d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	67
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	75
a. Uji Normalitas.....	75
b. Uji Linieritas	81
4.5 Hasil Analisis Data	83
a. Analisis Regresi Linear Sederhana	83
b. Hasil Koefisiensi Korelasi	85
c. Hasil Uji t	87
d. Analisis Regresi Linear Berganda	89
e. Koefisiensi Determinasi	91
f. Hasil Uji F	91
4.5 Pembahasan	93

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Simpulan.....	98
5.1 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	xvii

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan	21
Tabel 3.1 Jadwal pelaksanaan penelitian.....	25
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel	28
Tabel 3.3 Instrumen penelitian	32
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 4.4 Hasil Reliabilitas Variabel Disiplin kerja (X ₁).....	48
Tabel 4.5 Hasil Reliabilitas Variabel Pengawasan (X ₂).....	49
Tabel 4.6 Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.8 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	51
Tabel 4.9 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.10 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X ₁)	53
Tabel 4.20 Analisis Deskripsi Variabel Pengawasan (X ₂)	59
Tabel 4.31 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	67
Tabel 4.43 Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.45 Uji Linearitas Disiplin Kerja (X ₁)	81
Tabel 4.46 Uji Linearitas Pengawasan (X ₂)	82
Tabel 4.47 Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja	83
Tabel 4.48 Regresi Linear Sederhana Pengawasan	84
Tabel 4.49 Pedoman Derajat Keeratan hubungan.....	85
Tabel 4.50 Uji Koefisiensi Korelasi Disiplin Kerja (X ₁)	86
Tabel 4.51 Uji Koefisiensi Korelasi Pengawasan (X ₂).....	86

Tabel 4.52 Hasil Uji t Disiplin Kerja	87
Tabel 4.53 Hasil Uji t Pengawasan	88
Tabel 4.54 Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.55 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi	90
Tabel 4.56 Hasil Uji F	92

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Uji Normalitas Melalui Pendekatan Grafik Histogram.....	77
Gambar 4.2 Uji Normalitas Melalui Pendekatan Normal P-P Plot	78
Gambar 4.3 Uji Normalitas melalui pendekatan Scatterplot	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Pengajuan Judul Proposal

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

Lampiran 3. Surat Balasan izin Penelitian

Lampiran 4. Visi dan Misi BLUD UPT SPAM Kabupaten Musi Rawas

Lampiran 5. Srruktur BLUD UPT SPAM Kabupaten Musi Rawas

Lampiran 6. Absensi Pegawai BLUD UPT SPAM Kabupaten Musi Rawas

Lampiran 7. Data Pegawai BLUD UPT SPMA Kabupaten Musi Rawas

Lampiran 8. Lembar Bimbingan Skripsi

Lampiran 9. Surat Mohon Bantuan Data

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran vital dan strategis dalam suatu organisasi atau instansi dalam memikul tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sebagai upaya untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi yang sudah direncanakan semata. Di era globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia yang professional sangat dibutuhkan oleh pihak-pihak yang mencari keuntungan, tidak hanya itu bahkan mereka menawarkan upah yang besar bagi pekerja profesional yang mau bekerja dengan mereka yang akan dijadikan aset instansi atau perusahaan dalam bersaing dengan perdangan global karena tanpa sumber daya manusia yang bermutu tinggi, terampil dan berpengalaman di bidangnya maka organisasi niaga akan mengalami kerugian yang besar dan bagi instansi pemerintah akan gagal dalam mencapai visinya oleh sebab itu peran Sumber Daya Manusia akan terus dioptimalkan supaya bisa meningkatkan kinerjanya agar instansi atau organisasi dapat bertahan.

Sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi sebuah instansi atau perusahaan, sehingga peran dan fungsinya sangat mustahil digantikan oleh sumber daya lainnya seperti mesin atau robot. Teknologi modern dan sistem komputerisasi yang digunakan, atau bertumpuk-tumpuk dana yang disiapkan untuk beroperasional, namun tanpa sumber daya manusia yang professional, semuanya tidakada nilai dan manfaatnya sedikitpun

Saat ini pemerintah Indonesia sedang berupaya keras untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat yang sejahtera dengan tujuan untuk bangkit menjadi sebuah negara maju dan berdiri di kaki sendiri serta tidak lagi menjadi negara yang sedang berkembang. Pemerintah Indonesia mengusahakan terciptanya peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang tinggi dan pengalaman serta berwawasan dalam bidangnya sangat penting bagi perusahaan dan instansi-instansi lain untuk menciptakan kinerja yang berkualitas tinggi dengan berpedoman pada perkembangan ilmu pengetahuan dan mengikuti kemajuan teknologi agar dapat seimbang dalam bersaing dengan Negara-negara lain. Kinerja yang berkualitas dapat menciptakan peluang besar bagi instansi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material[2].

Disiplin kerja pada pegawai atau karyawan sangat penting dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan instansi dan perusahaan, khususnya dalam mendidik dan memotivasi karyawan atau pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Disiplin kerja dapat menjadikan pegawai konsisten dalam mengikuti aturan-aturan yang telah disusun dan diterapkan oleh pimpinan dalam sebuah instansi atau perusahaan, maka dari itu jika penerapan disiplin kerja dapat dipatuhi dan dilakukan oleh pegawai maka akan meningkatkan prestasi kerja dan semangat

kerja dalam melakukan tugas mereka. Penerapan disiplin kerja haruslah memperhatikan kemampuan pegawai karena jika penerapan disiplin tidak diberlakukan secara wajar maka efektivitas instansi atau perusahaan akan menurun sampai dengan tingkat dan batas waktu tertentu

Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturab-aturan yang sudah ditetapkan[8]

Selain kinerja dan kedisiplinan, pengawasan juga memiliki peran dan posisi yang sangat penting dalam sebuah instansi atau organisasi untuk melakukan pemantauan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas mereka semata-mata hanya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan yang dilakukan oleh Instansi atau perusahaan dapat mengontrol seluruh kegiatan pegawai khususnya dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka apakah telah sinkron dengan prosedur atau tidak. Selain itu pelaksanaan pengawasan dapat membantu instansi atau perusahaan untuk memberikan hukuman kepada pegawai yang terbukti melakukan kesalahan seperti penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, kualitas kinerja yang buruk dan lain-lain melalui teguran lisan atau tertulis berupa surat panggilan atau pemberhentian kerja.

Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan[6]

Tugas Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas adalah transparansi dengan prinsip efektif dan efisien. Pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan air minum dengan standar air minum.

Berkaitan dengan tugas tersebut, maka Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas memiliki fungsi operasional yaitu sebagai penanggung jawab penyelenggaraan dan pengembangan Sistem Penyedia Air Minum (SPAM) untuk melayani kebutuhan air minum masyarakat di Kabupaten Musi Rawas memiliki 3 (tiga) fungsi pokok yaitu fungsi manajemen stratejik, teknis dan non teknis.

Hasil observasi awal penelitian di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas berkaitan dengan masalah disiplin kerja ditemukan bahwa masih ada pegawai yang sering datang terlambat melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, beberapa pegawai sering kali absen, masih ada pegawai yang berpakaian tidak rapi seperti tidak menggunakan atribut tanda pengenal dan menggunakan sandal di dalam ruang kerja pada saat masih dalam jam kerja, serta masih ada beberapa pegawai yang apatis ketika ada pelanggan datang untuk membayar tagihan air.

Permasalahan mengenai pengawasan di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas, hasil observasi ditemukan bahwa kinerja pengawasan di lingkungan Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air

Minum Kabupaten Musirawas masih belum sesuai dengan standar seperti pengawas yang tidak memeriksa ruangan kerja secara menyeluruh, pelaksanaan pengawasan dilakukan pada jadwal yang tidak ditentukan, dan ditemukan beberapa pegawai bekerja dengan santai ketika tidak diawasi pimpinan.

Berkaitan dengan kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas ditemukan masalah diantaranya yaitu kurangnya kemandirian pegawai dalam melakukan tugas sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas kinerja pegawai dalam pencapaian tugas, pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada pelanggan belum sepenuhnya sesuai dengan prosedur seperti membiarkan pelanggan masuk ke dalam ruangan ketika melakukan transaksi pembayaran air, dan beberapa pegawai ceroboh dan belum efektif dalam merampungkan tugas yang dipasrahkan oleh pimpinan.

Berdasarkan hal ihwal yang telah diuraikan di atas dan mengingat pentingnya disiplin kerja dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, maka penulis memandang penting untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS SISTEM PENYEDIA AIR MINUM KABUPATEN MUSI RAWAS”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat permasalahan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas (BLUD UPT SPAM) adalah sebagai berikut:

1.2.1 Disiplin Kerja

Permasalahan yang ditemukan ketika melakukan observasi dimana masih ada pegawai yang sering datang terlambat melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, beberapa pegawai sering kali absen, masih ada pegawai yang berpakaian tidak rapi seperti tidak menggunakan atribut tanda pengenal dan menggunakan sepatu di dalam ruang kerja pada saat masih dalam jam kerja, serta masih ada pegawai yang apatis.

1.2.2 Pengawasan

Permasalahan yang didapat ketika melakukan observasi dimana kinerja pengawasan di lingkungan Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas (BLUD UPT SPAM) masih belum sesuai dengan standar seperti pengawas yang tidak memeriksa ruangan kerja secara menyeluruh, pelaksanaan pengawasan dilakukan pada jadwal yang tidak ditentukan, dan ditemukan beberapa pegawai bekerja dengan santai ketika tidak diawasi pimpinan.

1.2.3 Kinerja Pegawai

Permasalahan yang didapat ketika melakukan observasi yaitu kurangnya kemandirian pegawai dalam melakukan tugas sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas kinerja pegawai dalam pencapaian tugas, pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada pelanggan belum sepenuhnya sesuai dengan prosedur seperti membiarkan pelanggan masuk ke dalam ruangan ketika melakukan transaksi pembayaran air, dan beberapa pegawai ceroboh dan belum efektif dalam merampungkan tugas yang dipasrahkan oleh pimpinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas ?
- 1.3.2 Adakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas ?
- 1.3.3 Adakah pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas ?

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian sesuai rencana serta tidak menyimpang dari permasalahan yang ditemukan dan dapat menarik kesimpulan yang tepat dan jelas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang diharapkan dapat tercapai yaitu

- 1.5.1 Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas.
- 1.5.2 Untuk mengetahui adakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas.
- 1.5.3 Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat bagi objek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi mengenai kondisi disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musirawas, sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai materi masukkan khususnya guna mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan faktor disiplin kerja dan pegawai dengan cara temu diskusi antara pimpinan dan pegawai.

1.6.2 Manfaat bagi penelitian itu sendiri

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengalaman bagi saya serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dan pengawasan guna meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja dalam bidang sumber daya manusia lalu mengkaji ulang fenomena-fenomena yang terjadi di lembaga instansi atau perusahaan.

1.6.3 Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai ilmu dan wawasan tambahan serta referensi yang berguna di masa depan nanti berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Literatur

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam mencapai tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan posisinya berdasarkan pengalaman, kecakapan dan niat dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dalam sebuah instansi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika[8].

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan[2].

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu[3].

Dari definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku

untuk pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Kinerja

Fungsi dan tujuan kinerja adalah mengembangkan kemampuan dalam berkompetensi antar sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan efektifitas dalam bekerja, dan meningkatkan kinerja individu dan instansi

Fungsi kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh yang negatif bagi aktivitas perusahaan pada saat ini dan yang akan datang[6].

Tujuan kinerja adalah meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan agar dapat mencapai dan memperbaiki kualitas pekerjaan sehingga meningkatkan jenjang karier seorang pegawai dalam organisasi dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai kemudian dilakukan promosi jabatan. Tujuan kinerja sebagai berikut adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dalam individu atau kelompok, menumbuhkan rasa tanggung jawab jawab pada individu atau kelompok atas kelanjutan peningkatan

proses bisnis, dan meningkatkan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri[6].

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja serta efektifitas.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu dimana tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain[4].

Selain itu efektifitas dilihat dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, dan yang terakhir yaitu kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya[4].

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut *Personal factors* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya *system* kinerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal[5].

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah penerapan pengelolaan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan yang harus dipatuhi oleh pegawai.

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut[6].

Disiplin kerja diartikan dimana seseorang karyawan harus patuh pada aturan atau ketepatan organisasi agar mendisiplinkan diri secara profesional seperti absen kehadiran, tidak apatis atau kelesuan dalam pekerjaan[7].

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan[8]

Dari definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus agar mendisiplinkan diri secara profesional seperti absen kehadiran, tidak apatis atau kelesuan dalam pekerjaan dan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut

2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

Fungsi dan tujuan kinerja adalah agar pegawai mematuhi segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi, membantu mengoreksi perilaku pegawai yang melanggar aturan agar dapat kembali mematuhi peraturan.

Fungsi disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang bertanggung karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya[4].

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi[9].

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui bagaimana kepatuhan pegawai/pimpinan terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Indikator disiplin yaitu kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang

memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kinerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai[8].

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai dan ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika karyawan merasa mendapat balas jasa yang setimpal dengan jerih payah mereka. Kepemimpinan perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan di dirinya[11].

Selain itu faktor faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu adanya tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan sesama. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat, ada tidaknya pengawasan pemimpin, perhatian kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, dan diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin[11].

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh instansi untuk mengetahui dan memantau pelaksanaan kegiatan dalam penyelesaian tugas dan upaya untuk memperbaiki kesalahan yang telah terjadi serta mencegah agar kesalahan yang sama tidak terjadi kembali kemudian dilakukan pengarahannya evaluasi.

Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja karyawan atau bawahan agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggarakan[12].

Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut[6].

Pengawasan adalah suatu fungsi pengendalian yang diterapkan organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan prosedur[13]

Dari definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan adalah fungsi pengendalian yang diterapkan organisasi sekaligus sebagai proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terhadap pelaksanaan kerja karyawan atau bawahan agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggarakan.

2.1.3.2 Fungsi dan Tujuan Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk memperoleh informasi yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan keterampilan-keterampilan yang besar, secara tidak langsung dalam satu proses belajar, dan memperhatikan dan menghargai karyawan yang dilakukan oleh pimpinan[12].

Tujuan pengawasan adalah agar organisasi/kegiatan tersebut bisa melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan[6].

2.1.3.3 Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan yaitu menetapkan standar yang mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan penilaian hasil-hasil kerja. Penentuan Pengukuran/ Penilaian Kinerja mudah dilaksanakan, tidak mahal, dan dapat diterangkan kepada

pegawai[10]. Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan dilakukan dengan cara pengamatan, laporan-laporan lisan maupun tertulis, metode-metode otomatis, dan pengujian atau dengan pengambilan sampel pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Perbaikan atas Penyimpangan Tindakan perbaikan dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan[10].

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu Perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari. Peningkatan Kompleksitas Organisasi dimana semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan alat/teknologi canggih, dan hati-hati[12].

Sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya ataukah belum[12]

2.2 Penelitian yang Relevan

Penelitian dilakukan dengan berpedoman pada penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sebagai acuan dalam mendukung penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut:

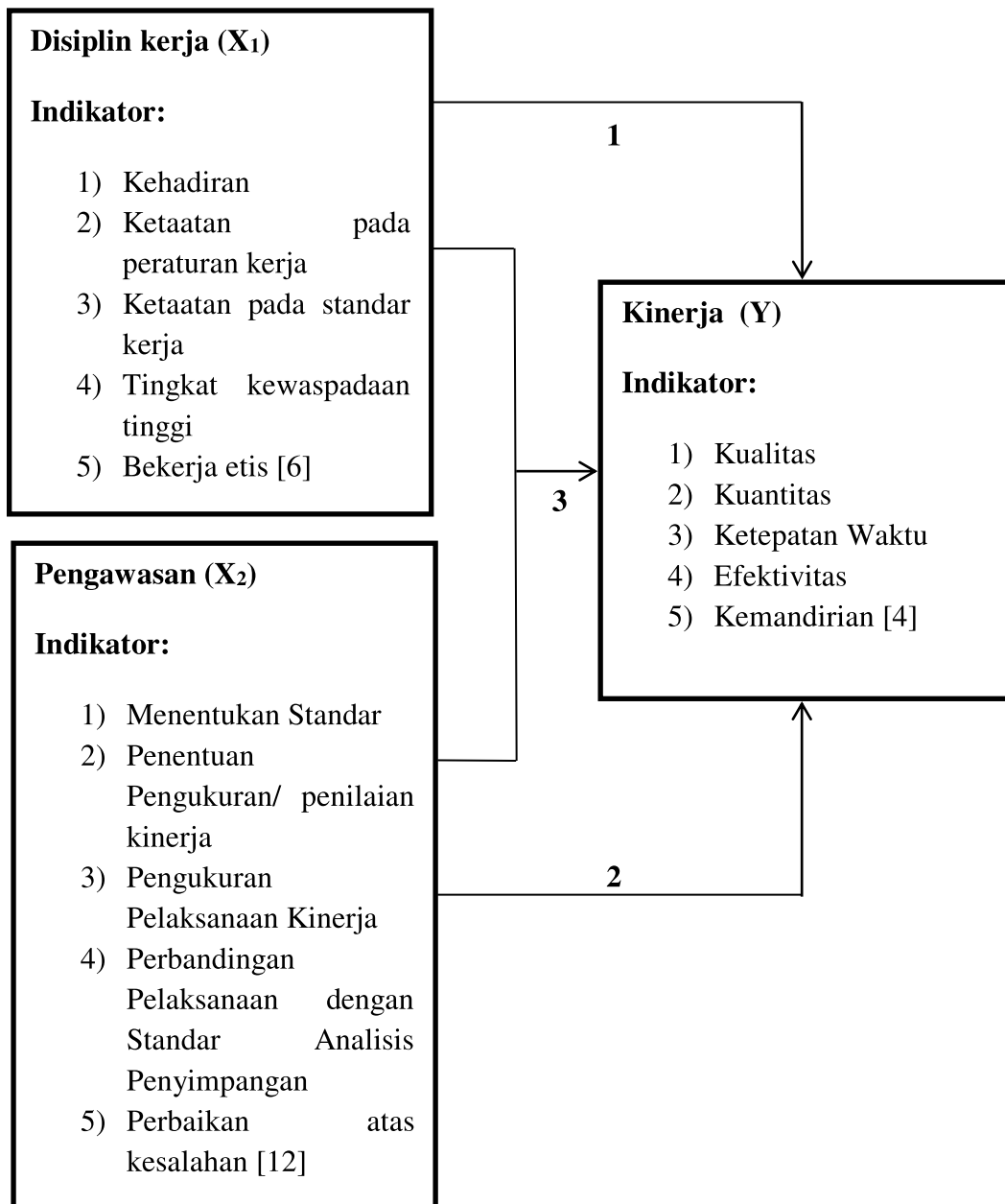
Tabel 1 Penelitian yang Relevan

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. JURNAL SOSIAL EKONOMI PEMBANGUNAN , Vol.8. ISSN: 2087-4502	$Y = 1,797 + 0,194 X_1 + 0,008 X_2$	Pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2	Dheo Rimbano, Yuli Efrianti, dan Yunita	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupataten Musi Rawas. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), Vol 23, No. 1. ISSN: 1693-4768	$Y = 43,239 + 0,735X_1 + 0,340X_2$	Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3	Helena Pitri Susanty Situmorang Dan Martua Sitorus	<p><i>The Supervision and Discipline Work Inflyence On Employe Perfmnce At PT. ACS Aerofood Medan.</i></p> <p><i>Journal of Management Science (JMAS), Vol 1 No. 3 e-ISSN: 2684-9747</i></p>	$Y = 2,308 + 0,542X_1 + 0,581X_2$	Pengawasan dan Disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai
---	--	--	-----------------------------------	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka berpikir mengenai hubungan antara disiplin kerja dan pengawasan sebagai variabel bebas (X) dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) sebagaimana dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

- 2.4.1 Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas.
- 2.4.2 Diduga pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPTSPAM) Kabupaten Musi Rawas.
- 2.4.3 Diduga disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor BLUD UPT SPAM Kabupaten Musi Rawas yang berada di jalan Zakaria Amin kompleks perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan sejak bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020 dengan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Jenis kegiatan	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020	Juni 2020
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan Proposal						
3	Pengajuan Proposal						
4	Perbaikan Proposal						
5	Seminar Proposal						
6	Pengumpulan Data						
7	Pengelolaan Data						
8	Perbaikan Data						
9	Ujian Skripsi						

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntut penelitian pada seluruh proses penelitian. Adapaun desain penelitian adalah sebagai berikut[14]:

3.2.1 Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk memahami nilai masing-masing variable, baik suatu variable atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variable.

3.2.2 Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang sifatnya membandingkan variable yang satu dengan variable yang lain atau variable satu dengan standar.

3.2.3 Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar 2 variabel atau lebih.

Berdasarkan definisi diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada BLUD UPT SPAM Kabupaten Musi Rawas.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja sebagai variable bebas (X_1)
- 2) Pengawasan sebagai variable bebas (X_2)
- 3) Kinerja Pegawai sebagai variable terikat (Y)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Penjelasan definisi operasional variable untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin kerja	Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kehadiran 2) Ketaatan pada peraturan kerja 3) Ketaatan pada standar kerja 4) Tingkat kewaspadaan tinggi 5) Bekerja etis 	Likert
2	Pengawasan	Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menentukan standar 2) Penentuan pengukuran/ penilaian kinerja 3) Pengukuran pelaksanaan kinerja 4) Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan 5) Perbaikan atas kesalahan 	Likert
3	Kinerja	Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian 	Likert

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya[14]. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai yang terdiri dari Kasubag dan Staf Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM)Kabupaten Musi Rawas.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian[14]. Dalam penelitian ini digunakan jenis pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Sample dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai yang terdiri dari Kasubag dan Staf Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber[14].

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya[14],

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Yaitu data primer diperoleh dari hasil observasi langsung dan melalui penyebaran kuesioner dengan pertanyaan berhubungan dengan disiplin kerja dan pengawas serta kinerja pegawai serta data sekunder diperoleh dari buku-buku sebagai teori, jurnal, dan dokumentasi yang diperoleh dan digunakan selama penelitian dilakukan pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) Kabupaten Musi Rawas.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai

lingkup penelitian[14]. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berdasarkan teori Hartono[15]sebagai berikut:

3.6.1 Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

3.6.2 Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

3.6.3 Dokumentasi

Pengumpulan data yang berhubungan dengan variable yang berupa catatan, transkrip, buku-buku sebagai teori dan sebagainya.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen dapat berupa kuisioner, formulir observasi, formulir-formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya[15]. Instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Soal
1	Disiplin Kerja (X_1)	1) Kehadiran	3
		2) Ketaatan pada peraturan kerja	3
		3) Ketaatan pada standar kerja	3
		4) Tingkat kewaspadaan tinggi	3
		5) Bekerja etis	3
	Jumlah		15
2	Pengawas an (X_2)	1) Menentukan Standar	3
		2) Penentuan Pengukuran/ penilaian kinerja	3
		3) Pengukuran Pelaksanaan Kinerja	3
		4) Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar Analisis Penyimpangan	3
		5) Perbaikan atas kesalahan	3
	Jumlah		15
3	Kinerja (Y)	1) Kualitas	3
		2) Kuantitas	3
		3) Ketepatan Waktu	3
		4) Efektivitas	3
		5) Kemandirian	3
	Jumlah		15
	Total		45

Pemberian nilai pada setiap soal menggunakan pendekatan dengan skala likert yaitu sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju diberi skor 5
2. S : Setuju diberi skor 4

3. N : Netral diberi skor 3
4. TS : Tidak setuju diberi skor 2
5. ST : Sangat tidak setuju diberi skor 1

3.8 Uji Coba Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya[14]. Menurut Arikunto (dalam Riduwan, 2019:97), menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.

Rumus teknik korelasi *product moment* :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (\text{Sujarweni, 2015:108})$$

Keterangan :

r = korelasi validitas

n = sampel

$\sum x$ = jumlah skor item

$\sum y$ = jumlah skor total (seluruh item)

Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid sebaliknya

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliable [14].

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Sujarweni, 2015:108})$$

Keterangan:

r = koefisien instrument realibilitas (*Cronbachalpha*)

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varias butir pertanyaan

σ_t^2 = total varians

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dari beberapa variable yang berasal dari data yang berdistribusi normal atau tidak. Menguji signifikansi normalitas data dapat menggunakan beberapa cara, secara manual melalui Chi-kuadrat (χ^2), dan secara otomatis dengan cara membandingkan harga normalitas melalui metode Kolmogorov-Smirnov dibandingkan dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha=0,05$). Pengujian

normalitas data dengan metode Chi-kuadrat (χ^2), dilakukan dengan cara membandingkan kurve data harapan dengan kurve data penelitian. Adapun kriteria pengujian normalitas adalah apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka dapat dinyatakan instrument variable berdistribusi secara normal[16]. Pengujian normalitas diawali dengan menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, dalam data statistik sebagai berikut:

H^0 = Data tidak berdistribusi normal

H^1 = Data berdistribusi normal

3.9.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear[16].

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan[17].

3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisa permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah teknik statistik parametis, yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik. Teknik yang digunakan yaitu:

3.10.1 Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada besarnya pengaruh antara dua variable, yakni bebas dan terikat[16].

Rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = Linieritas regresi

a = Nilai linieritas regresi apabila harga X dimanipulasi

b = Nilai koefisien regresi

X = Nilai variable X

3.10.2 Uji Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan dugaan adanya pengaruh antar variable dalam populasi melalui data hubungan variable dalam sampel adalah dengan menghitung koefisien korelasi antar variable dalam sampel[16]. Untuk menguji koefisien korelasi antara variable X dengan variable Y menggunakan rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[\sum x^2 - x^2][n \sum y - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

x = Variabel disiplin kerja

x² = Variabel pengawasan

y = Variabel kinerja

3.10.3 Uji t (Uji Parsial)

Untuk pengujian keberartian menggunakan uji t. kaidah uji t yaitu dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kesalahan 5% maupun taraf kesalahan 1% [16]. Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat [17].

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah sampel

3.10.4 Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah didasarkan pada hubungan tiga variable atau lebih, yakni dua variabel bebas atau 1 variabel terikat [16]. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X_1 + b.X_2$$

Keterangan:

- Y = Linearitas regresi (Kinerja)
- a = Nilai linearitas regresi apabila harga x dimanipulasi
- b = Nilai koefisien regresi
- X₁ = Nilai variable disiplin kerja
- X₂ = Nilai variabel pengawasan

3.10.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung keeratan pengaruh variable tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefisien determinasi[17].

$$R^2 = \frac{b^1 \Sigma x_1 + \Sigma x_2}{\Sigma y}$$

Keterangan:

- R² = Koefisien Determinasi
- B₁ = Koesfisien korelasi Disiplin kerja
- B₁ = Koefisien korelasi Pengawasan
- X₁ = Disiplin kerja
- X₂ = Pengawasan
- Y = Kinerja

3.10.6 Uji F

Pengujian harga F dengan pendekatan analisis model ANOVA. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara serentar terhadap variabel terikat. Kriteria probabilitas harga F adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan derajat kebebasan tertentu[16]. Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (N - k - 1)} \quad (\text{Kasmadi, 2014:122})$$

Keterangan:

- F = Nilai F hitung
- R = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variable independen
- N = Jumlah Sampel

Dengan ketentuan pengujian sebagai berikut:

- a. $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variable bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variable terikat.
- b. $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variable bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variable terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Gambaran Objek Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum (BLUD UPT SPAM) berlokasi di Jalan Letda Zakaria Amin Kecamatan Muara Beliti Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas. Didirikan secara resmi pada tahun 2014 berdasarkan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 1 tahun 2014 tentang pembentukan Unit Pelaksana Teknis Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas dan dimiliki atas nama Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

Agus Hilman Eka Saputra sebagai kepala Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum (UPT BLUD SPAM), Desy Qomariah sebagai kepala sub bagian tata usaha Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum (UPT BLUD SPAM).

UPT BLUD SPAM adalah badan layanan umum daerah yang dilaksanakan oleh unit pelaksana teknis dalam mengelola sistem penyediaan air minum bagi masyarakat di daerah pemekaran yang baru berkembang/kabupaten. Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian

adalah Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum (UPT BLUD SPAM) berlokasi di Jalan Letda Zakaria

Amin Kecamatan Muara Beliti Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas. Nomor telepon/Faksimili. 0733 4540039.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya [14].

Pengujian validitas sebagai uji coba instrumen dalam penelitian ini mengambil 20 sampel responden dari instansi lain yaitu Perusahaan Daerah Air Minum yang berlokasi di Jalan Garuda kelurahan Watas Lubuk Durian Kota Lubuklinggau. Kaidah dalam penafisiran data yaitu dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} , dimana R_{tabel} dengan taraf signifikan ($\alpha=5\%$) dan $N = 20$ memiliki nilai sebesar 0,444. Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid. Item yang dinyatakan tidak valid setelah melalui uji validitas sebagai uji coba instrumen tidak dapat diikutsertakan untuk penelitian selanjutnya. Berikut di bawah ini adalah hasil uji validitas kuisioner:

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja

No item	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	Nilai R_{hitung} (CITC)	Nilai R_{tabel} ($\alpha=5\%$), $N=20$	Keterangan Validitas
1	Pegawai sering datang terlambat	0,481	0,444	Valid
2	Pegawai sering kali absen	0,508	0,444	Valid
3	Pegawai sering pulang cepat karna alasan tertentu	0,307	0,444	Tidak valid
4	Pegawai selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di kantor	0,621	0,444	Valid
5	Pegawai pernah melanggar tata tertib yang ditetapkan oleh kantor	0,523	0,444	Valid
6	Kantor memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak taat peraturan kerja	0,385	0,444	Tidak valid
7	Pegawai bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	0,488	0,444	Valid
8	Pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,577	0,444	Valid
9	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan bidang yang dikuasai	0,155	0,444	Tidak valid
10	Pegawai teliti dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan	0,386	0,444	Tidak valid
11	Pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kerja/kantor	0,489	0,444	Valid
12	Pegawai selalu melakukan pemeriksaan ulang atas tugas-tugas yang telah diselesaikan	0,461	0,444	Valid
13	Pegawai apatis saat melayani pelanggan	0,554	0,444	Valid
14	Pegawai cuek dengan teman kantor	0,549	0,444	Valid
15	Pegawai sopan kepada pelanggan dan teman kantor	0,124	0,444	Tidak valid

Sumber : Data primer diolah 2020, SPSS.25

Dari hasil uji coba instrumen yang dilakukan pada 20 responden dengan taraf signifikan ($\alpha=5\%$) menunjukkan hasil uji validitas dari 15 item pernyataan Disiplin Kerja (X1), yaitu terdapat 10 item dinyatakan valid dan 5 item dinyatakan tidak valid. Hal ini berarti 10 item yang dinyatakan valid dapat diikutsertakan untuk penelitian selanjutnya sedangkan 5 item yang dinyatakan tidak valid tidak dapat diikutsertakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

No Item	Pernyataan Variable Pengawasan	Nilai R_{hitung} (CITC)	Nilai R_{tabel} ($\alpha=5\%$), $N=20$	Keterangan Validitas
1	Pimpinan sering memantau ruang kerja (kantor) pegawai	0,511	0,444	valid
2	Pimpinan melakukan pengawasan tanpa memberitahukan jadwal inpeksi terlebih dahulu	-0,084	0,444	Tidak valid
3	Pimpinan memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar aturan	0,484	0,444	Valid
4	Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan	0,540	0,444	Valid
5	Pimpinan meminta pegawai memberikan laporan lisan	0,185	0,444	Tidak valid
6	Pimpinan meminta pegawai untuk membuat laporan pekerja	0,584	0,444	Valid
7	Pengawasan dilakukan sesuai dengan perencanaan	0,536	0,444	Valid
8	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai	0,756	0,444	Valid
9	Pimpinan melakukan tindakan koreksi atas kesalahan pegawai dalam melakukan tugas	0,555	0,444	Valid
10	Pimpinan melakukan perbandingan antar hasil kerja pegawai dan standar	0,531	0,444	Valid

11	Pimpinan mengganti metode pengawasan apabila pengawasan sebelumnya tidak efektif	0,540	0,444	Valid
12	Pimpinan melakukan kegiatan pengawasan berdasarkan perencanaan awal	0,539	0,444	Valid
13	Pimpinan melakukan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan pegawai	0,250	0,444	Tidak valid
14	Mengevaluasi pegawai dalam menyelesaikan tugas	0,559	0,444	Valid
15	Pimpinan memberikan masukan kepada pegawai atas kesalahan yang telah dilakukan	0,376	0,444	Tidak valid

Sumber : Data primer diolah 2020, SPSS.25

Dari hasil uji coba instrumen yang dilakukan pada 20 responden dengan taraf signifikan ($\alpha=5\%$) menunjukkan hasil uji validitas dari 15 item pernyataan Pengawasan (X2), yaitu terdapat 11 item dinyatakan valid dan 4 item dinyatakan tidak valid. Hal ini berarti 11 item yang dinyatakan valid dapat diikutsertakan untuk penelitian selanjutnya sedangkan 4 item yang dinyatakan tidak valid tidak dapat diikutsertakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No Item	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	Nilai R_{hitung} (CITC)	Nilai R_{tabel} ($\alpha=5\%$), $N=20$	Keterangan Validitas
1	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti	0,470	0,444	Valid
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan oleh kantor	0,236	0,444	Tidak valid
3	Saya meminimalisir tingkat kesalahan saya	0,380	0,444	Tidak valid

4	Saya menenuhi beban kerja yang diberikan oleh kantor	0,552	0,444	Valid
5	Saya dapat mencapai target yang diterapkan kantor	0,470	0,444	Valid
6	Saya dapat melebihi volume tugas yang diberikan oleh kantor	0,654	0,444	Valid
7	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	0,453	0,444	Valid
8	Saya melaporkan hasil tugas kepada pimpinan tepat waktu	0,661	0,444	Valid
9	Saya menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh kantor	0,602	0,444	Valid
10	Pelatihan yang diberikan oleh kantor mampu meningkatkan efektivitas kerja	0,489	0,444	Valid
11	Saya ceroboh dalam melaksanakan tugas	0,554	0,444	Valid
12	Saya tetap mampu melaksanakan tugas meskipun dalam tekanan tuntutan pekerjaan	0,451	0,444	Valid
13	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain	0,518	0,444	Valid
14	Saya sering meminta teman kantor untuk membantu saya dalam menyelesaikan tugas	0,450	0,444	Valid
15	Pengetahuan dan pengalaman dapat meningkatkan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas	0,487	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah 2020, SPSS.25

Dari hasil uji coba instrumen yang dilakukan pada 20 responden dengan taraf signifikan ($\alpha=5\%$) menunjukkan hasil uji validitas dari 15 item pernyataan Kinerja Pegawai (Y), yaitu terdapat 13 item dinyatakan valid dan 2 item dinyatakan tidak valid. Hal ini berarti 13 item yang dinyatakan valid dapat diikutsertakan untuk

penelitian selanjutnya sedangkan 2 item yang dinyatakan tidak valid tidak dapat diikutsertakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai Alpha > 0,60, maka reliable [14]. Salah satu metode pengujian realibilitas adalah dengan memperhatikan nilai cronbach's alpha. Kaidah penafsiran data yaitu dengan cara membandingkan nilai cronbach's alpha dengan nilai R_{tabel} dengan tingkat signifikan ($\alpha=5\%$), dan $N = 20$, apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai R_{tabel} maka instrument/kuisisioner dianggap reliable.

Tabel 4.4

Hasil Reliabilitas Variabel Disiplin kerja (X_1)

Instrumen	Cronbach's alpha	Nilai R_{tabel} ($\alpha=5\%$), $N=20$	Keterangan reliabilitas
Disiplin Kerja (X_1)	0,773	0,444	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa instrumen variable Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar $0,773 > 0,60$, maka instrumen dianggap reliable. hal ini berarti semua instrumen/kuisisioner dapat dijadikan sebagai indikator untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.5**Hasil Reliabilitas Variabel Pengawasan (X₂)**

Instrumen	Cronbach's Alpha	Nilai R _{tabel} (a=5%), N=20	Keterangan Reliabilitas
Pengawasan (X₂)	0,788	0,444	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa instrumen variable Pengawasan (X₂) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar $0,788 > 0,60$, maka instrumen dianggap reliable. hal ini berarti semua instrumen/kuisisioner dapat dijadikan sebagai indikator untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.6**Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Instrumen	Cronbach's Alpha	Nilai R _{tabel} (a=5%), N=20	Keterangan Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,787	0,444	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa instrumen variable kinerja pegawai (Y) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar $0,787 > 0,60$, maka instrumen dianggap reliable. hal ini berarti semua instrumen/kuisisioner dapat dijadikan sebagai indikator untuk penelitian selanjutnya.

4.3 Data Penelitian**4.3.1 Deskriptif Hasil Penelitian**

Deskripsi hasil penelitian merumuskan dan menafsirkan data yang ada untuk memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan,

penyusunan, dan penganalisaan data sehingga menghasilkan gambaran data penelitian yang sedang diteliti dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai di kantor Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 32 orang dan jumlah kuisioner yang dibagikan berjumlah 32 eksemplar. Pada bagian ini karakteristik responden dibagi menjadi tiga golongan yaitu jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Berikut penjelasan karakteristik responden yang ada di bawah ini.

Tabel 4.7

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	17	53,1
Perempuan	15	46,9
Jumlah	32	100

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner 2020

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (53,1%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (46,9%).

Tabel 4.8**Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30	21	65,6
30-50	11	34,4
>50	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 21 orang (65,6%), jumlah responden yang berumur 30-50 tahun berjumlah 11 orang (34,4%) dan jumlah responden yang berumur >50 tahun berjumlah 0 orang.

Tabel 4.9**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	18	56,3
D3	1	3,1
S1	13	40,6
S2	0	0
S3	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Hasil pengolahan kuisioner 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 0 orang, responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 0 orang, responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah

18 orang, responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 1 orang, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 13 orang, responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 0 orang dan responden dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 0 orang.

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban terhadap item instrumen yang berkaitan dengan Disiplin Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) dimana instrumen yang dibagikan kepada responden berjumlah 34 pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan Disiplin Kerja (X_1), 11 item pernyataan Pengawasan (X_2), dan 13 item pernyataan Kinerja Pegawai (X_2). Pernyataan tersebut dijawab oleh responden dengan kaidah sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5 (Lima)
2. jawaban Setuju (S) diberi nilai 4 (Empat)
3. jawaban Netral (N) diberi nilai 3 (Tiga)
4. jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 (Dua)
5. jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1 (Satu)

Rumus perhitungan persen yaitu:

$$\frac{\text{Jumlah jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100$$

Jawaban responden terhadap 34 pernyataan kuisisioner yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum (UPT BLUD SPAM) Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat sebagai berikut.

a) Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Tabel 4.10

1. Pegawai sering datang terlambat

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	6.3
2	Setuju	9	28.1
3	Netral	14	43.8
4	Tidak setuju	7	21.9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 2 responden (6.3%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28.1%) ,menyatakan setuju, 14 responden (43.8%) menyatakan netral, 7 responden (21.9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral tentang pernyataan pegawai sering datang terlambat.

Tabel 4.11

2. Pegawai sering kali absen

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25.0
2	Setuju	11	34.4
3	Netral	9	28.1
4	Tidak setuju	4	12.5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 8 responden (25.0%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (34.4%) ,menyatakan

setuju, 9 responden (28.1%) menyatakan netral, 4 responden (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju tentang pegawai sering kali absen.

Tabel 4.12

3. Pegawai selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di kantor

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	18.8
2	Setuju	9	28.1
3	Netral	10	31.1
4	Tidak setuju	7	21.9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan jawaban dari 32 responden yaitu 6 responden (18.8%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28.1%) ,menyatakan setuju, 10 responden (31.1%) menyatakan netral, 7 responden (21.9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas responden memberikan jawaban netral tentang pegawai selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di kantor.

Tabel 4.13

4. Pegawai pernah melanggar tata tertib yang ditetapkan oleh kantor

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	21.9
2	Setuju	9	28.1
3	Netral	10	31.1
4	Tidak setuju	6	18.8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 7 responden (21.9%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28.1%) ,menyatakan setuju, 10 responden (31.1%) menyatakan netral, 6 responden (18.8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral tentang pegawai pernah melanggar tata tertib yang ditetapkan oleh kantor.

Tabel 4.14

5. Pegawai bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	12.5
2	Setuju	11	34.4
3	Netral	11	34.4
4	Tidak setuju	6	18.8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 4 responden (12.5%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (34.4%) ,menyatakan setuju, 11 responden (34.4%) menyatakan netral, 6 responden (18.8%)

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju (positif) tentang pegawai bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.

Tabel 4.15

6. Pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	28.1
2	Setuju	11	34.4
3	Netral	9	28.1
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan jawaban dari 32 responden yaitu 9 responden (28.1%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (34.4%) menyatakan setuju, 9 responden (28.1%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju (positif) terhadap pernyataan pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

Tabel 4.16

7. Pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kerja/kantor

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	18.8
2	Setuju	14	43.8
3	Netral	8	25.0
4	Tidak setuju	4	12.5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 6 responden (18.8%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (43.8%) ,menyatakan setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan netral, 4 responden (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban setuju (positif) terhadap pernyataan pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kerja/kantor.

Tabel 4.17

8. Pegawai selalu melakukan pemeriksaan ulang atas tugas-tugas yang telah diselesaikan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	28.1
2	Setuju	6	18.8
3	Netral	11	34.4
4	Tidak setuju	6	18.8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 9 responden (28.1%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (18.8%) menyatakan setuju, 11 responden (34.4%) menyatakan netral, 6 responden (18.8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan pegawai selalu melakukan pemeriksaan ulang atas tugas-tugas yang telah diselesaikan

Tabel 4.18

9. Pegawai apatis ketika melayani pelanggan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25.0
2	Setuju	9	28.1
3	Netral	12	37.5
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 8 responden (25.0%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28.1%) menyatakan setuju, 12 responden (37.5%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan pegawai apatis ketika melayani pelanggan.

Tabel 4.19

10. Pegawai cuek dengan teman kantor

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	21.9
2	Setuju	6	18.8
3	Netral	12	37.5
4	Tidak setuju	7	21.9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.19 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 7 responden (21.9%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (18.8%) ,menyatakan setuju, 12 responden (37.5%) menyatakan netral, 7 responden (21.9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan pegawai cuek dengan teman kantor

b) Analisis Deskripsi Variabel Pengawasan (X₂)**Tabel 4.20**

1. Pimpinan sering memantau ruang kerja (kantor) pegawai

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	15.6
2	Setuju	8	25.0
3	Netral	16	50.0
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 5 responden (15.6%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan setuju, 16 responden (50.0%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan pimpinan sering memantau ruang kerja (kantor) pegawai.

Tabel 4.21

2. Pimpinan memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar aturan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25.0
2	Setuju	11	34.4
3	Netral	9	28.1
4	Tidak setuju	4	12.5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 8 responden (25.0%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (34.4%) menyatakan setuju, 9 responden (28.1%) menyatakan netral, 4 responden (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban setuju (positif) terhadap pernyataan pimpinan memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar aturan.

Tabel 4.22

3. Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34.4
2	Setuju	10	31.3
3	Netral	5	15.6
4	Tidak setuju	6	18.8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 10 responden (34.4%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (31.3%) menyatakan setuju, 5 responden (15.6%) menyatakan netral, 6 responden (18.8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan.

Tabel 4.23

4. Pengawasan adalah metode yang ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	21.9
2	Setuju	9	28.1
3	Netral	10	31.3
4	Tidak setuju	6	18.8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 7 responden (21.9%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28.1%) menyatakan setuju, 10 responden (31.3%) menyatakan netral, 6 responden (18.8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan Pengawasan adalah metode yang ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai

Tabel 4.24

5. Pengawasan dilakukan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	18.8
2	Setuju	9	28.1
3	Netral	10	31.3
4	Tidak setuju	7	21.9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.24 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 6 responden (18.8%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28.1%) menyatakan setuju, 10 responden (31.3%) menyatakan netral, 7 responden (21.9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan Pengawasan dilakukan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.25

6. Pimpinan melakukan tindakan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25.0
2	Setuju	12	37.5
3	Netral	7	21.9
4	Tidak setuju	5	15.6
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.25 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 8 responden (25.0%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (37.5%) menyatakan setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan netral, 5 responden (15.6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju (positif) terhadap pernyataan pimpinan melakukan tindakan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai.

Tabel 4.26

7. Pimpinan melakukan tindakan koreksi atas kesalahan pegawai dalam melakukan tugas

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	18.8
2	Setuju	14	43.8
3	Netral	8	25.0
4	Tidak setuju	4	12.5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.26 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 6 responden (18.8%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (43.8%) menyatakan setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan netral, 4 responden (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju (positif) terhadap pernyataan pimpinan melakukan tindakan koreksi atas kesalahan pegawai dalam melakukan tugas.

Tabel 4.27

8. Pengawasan dilakukan dengan membandingkan antarhasil kerja pegawai dengan standar kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34.4
2	Setuju	9	28.1
3	Netral	9	28.1
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.27 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 11 responden (34.4%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28.1%) menyatakan setuju, 9 responden (28.1%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan Pengawasan dilakukan dengan membandingkan antarhasil kerja pegawai dengan standar kerja

Tabel 4.28

9. Pimpinan mengganti metode pengawasan apabila pengawasan sebelumnya tidak efektif

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	21.9
2	Setuju	8	28.1
3	Netral	16	40.6
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.28 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 5 responden (21.9%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (28.1%) menyatakan setuju, 16 responden (40.6%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan pimpinan mengganti metode pengawasan apabila pengawasan sebelumnya tidak efektif.

Tabel 4.29

10. Pengawasan yang ketat akan membuat pegawai merasa gugup dan tertekan pada saat bekerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25.0
2	Setuju	6	18.8
3	Netral	10	31.3
4	Tidak setuju	8	25.0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.29 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 8 responden (25.0%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (18.8%) menyatakan setuju, 10 responden (31.3%) menyatakan netral, 8 responden (25.0%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan pengawasan yang ketat akan membuat pegawai gugup dan tertekan pada saat bekerja.

Tabel 4.30

11. Teknologi CCTV mampu menjadikan pengawasan lebih efektif dan efisien bagi pimpinan dan pegawai ketika bekerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	50.0
2	Setuju	7	21.9
3	Netral	6	18.8
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.30 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 16 responden (50.0%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (21.9%) menyatakan setuju, 6 responden (18.8%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan teknologi CCTV mampu menjadikan pengawasan lebih efektif dan efisien bagi pimpinan dan pegawai ketika bekerja.

b) Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.31

1. Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	46.9
2	Setuju	5	15.6
3	Netral	5	15.6
4	Tidak setuju	7	21.9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.31 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 15 responden (46.9%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (15.6%) menyatakan setuju, 5 responden (15.6%) menyatakan netral, 7 responden (21.9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan saya menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti.

Tabel 4.32

2. Saya memenuhi beban kerja yang diberikan kantor

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	37.5
2	Setuju	12	37.5
3	Netral	6	18.3
4	Tidak setuju	2	6.3
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.32 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 12 responden (37.5%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (37.5%) menyatakan setuju, 6 responden (18.3%) menyatakan netral, 2 responden (6.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju (positif) terhadap pernyataan saya memenuhi beban kerja yang diberikan kantor

Tabel 4.33

3. Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan kantor

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25.0
2	Setuju	8	25.0
3	Netral	10	31.3
4	Tidak setuju	6	18.8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.33 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 8 responden (25.0%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan setuju, 10 responden (31.3%) menyatakan netral, 6 responden (18.8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban netral terhadap pernyataan saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan kantor.

Tabel 4.34

4. Saya tidak mengalami kendala dalam melakukan semua tugas yang dibebankan kepada saya

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	46.9
2	Setuju	4	12.5
3	Netral	8	25.0
4	Tidak setuju	5	15.6
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.34 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 15 responden (46.9%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (12.5%) menyatakan setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan netral, 5 responden (15.6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan saya tidak mengalami kendala dalam melakukan semua tugas yang dibebankan kepada saya.

Tabel 4.35

5. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34.4
2	Setuju	8	25.0
3	Netral	8	25.0
4	Tidak setuju	5	15.6
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.35 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 11 responden (34.4%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan netral, 5 responden (15.6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan saya menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 4.36

6. Saya melaporkan hasil tugas kepada pimpinan tepat waktu

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	21.9
2	Setuju	15	46.9
3	Netral	6	18.8
4	Tidak setuju	4	12.5
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.36 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 7 responden (21.9%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (46.9%) menyatakan setuju, 6 responden (18.8%) menyatakan netral, 4 responden (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban setuju (positif) terhadap pernyataan saya melaporkan hasil tugas kepada pimpinan tepat waktu.

Tabel 4.37

7. Saya menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh kantor

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34.4
2	Setuju	10	31.3
3	Netral	6	18.8
4	Tidak setuju	5	15.6
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.37 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 11 responden (34.4%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (31.3%) menyatakan setuju, 6 responden (18.8%) menyatakan netral, 5 responden (15.6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan saya menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kantor.

Tabel 4.38

8. Pelatihan yang diberikan oleh kantor mampu meningkatkan efektivitas kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34.4
2	Setuju	12	37.5
3	Netral	6	18.8
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.38 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 11 responden (34.4%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (37.5%) menyatakan setuju, 6 responden (18.8%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban setuju (positif) terhadap pernyataan pelatihan yang diberikan oleh kantor mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Tabel 4.39

9. Saya merasa cocok dan nyaman dengan pekerjaan saya saat ini

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	37.5
2	Setuju	8	25.0
3	Netral	8	25.0
4	Tidak setuju	4	12.5
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.39 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 12 responden (37.5%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan netral, 4 responden (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan saya merasa cocok dan nyaman dengan pekerjaan saya saat ini.

Tabel 4.40

10. Saya tetap mampu melaksanakan tugas meskipun dalam tekanan tuntutan pekerjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34.4
2	Setuju	11	34.4
3	Netral	8	25.0
4	Tidak setuju	2	6.3
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.40 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 11 responden (34.3%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (34.4%) menyatakan setuju, 8 responden (25.0%) menyatakan netral, 2 responden (6.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju (positif) terhadap pernyataan saya tetap mampu melaksanakan tugas meskipun dalam tekanan tuntutan pekerjaan.

Tabel 4.41

11. Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	37.5
2	Setuju	10	31.3
3	Netral	7	21.9
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.41 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 12 responden (37.5%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (31.3%) menyatakan setuju, 7 responden (21.9%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas tanpa tanpa bantuan orang lain.

Tabel 4.42

12. Tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	40.6
2	Setuju	15	46.9
3	Netral	1	3.1
4	Tidak setuju	3	9.4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.42 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 13 responden (40.6%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (46.9%) menyatakan setuju, 1 responden (3.1%) menyatakan netral, 3 responden (9.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban setuju (positif) terhadap pernyataan tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.

Tabel 4.43

13. Pengetahuan dan pengalaman dapat meningkatkan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	40.6
2	Setuju	10	31.3
3	Netral	5	15.6
4	Tidak setuju	4	12.5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.43 diatas menunjukkan jawaban dari 32 reponden yaitu 13 responden (40.6%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (31.3%) menyatakan setuju, 5 responden (15.6%) menyatakan netral, 4 responden (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas reponden memberikan jawaban sangat setuju (positif) terhadap pernyataan pengetahuan dan pengalaman dapat meningkatkan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

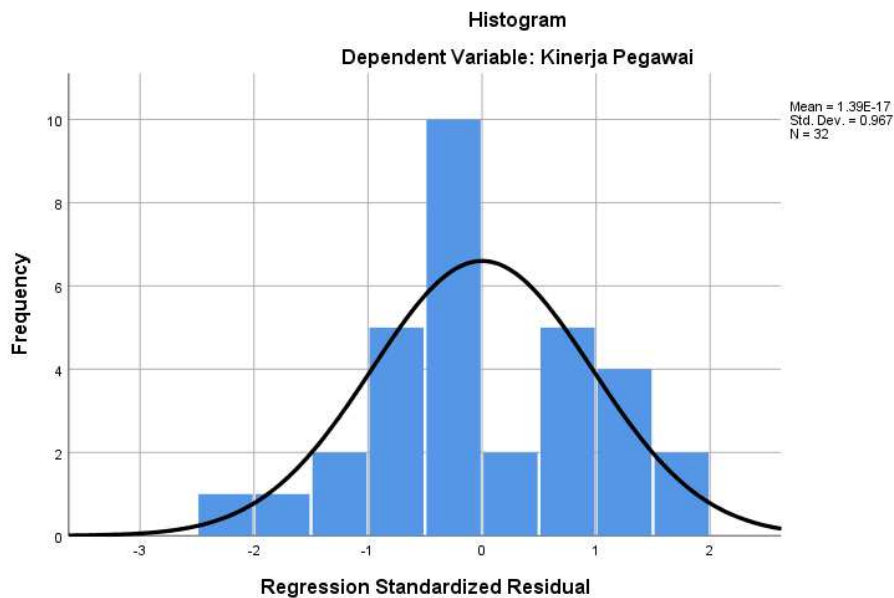
Uji normalitas dimaksud untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan pervariabel (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai terstandaribusi (*multivariate*).

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, maka dapat digunakan perhitungan metode statistic. Pengujian normalitas dengan menggunakan uji statistic non-parametik kalmogorov-smirnov yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikansi $>$ (lebih besar dari) 0,05. Berikut pengujian normalitas dengan beberapa cara yaitu :

a. Uji Normlitas Melalui Pendekatan Grafik Histogram

Uji normalitas dengan melalui pendekatan grafik histogram adalah sebuah cara untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal yang membentuk pola lonceng dan frekuensi tidak terlalu jauh dan renggang dari kurva. Pengujian normalitas ini menggunakan software SPSS versi 25. Grafik dapat dilihat pada gambar di bawah.

Gambar 4.1
Uji Normalitas Melalui Pendekatan Grafik Histogram



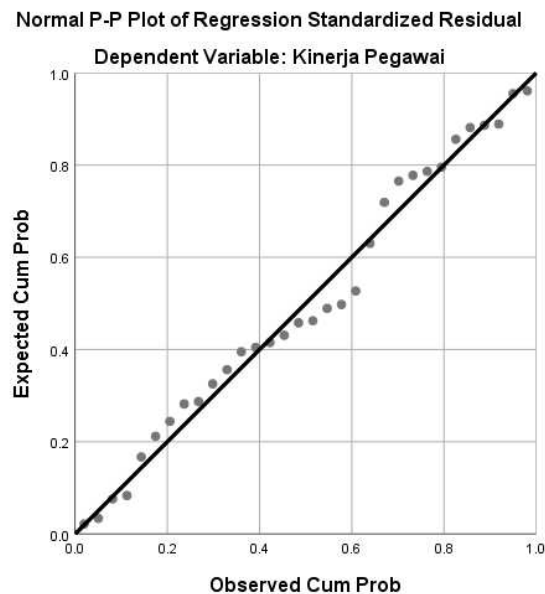
Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa kurva (garis hitam) membentuk pola seperti lonceng dengan frekuensi (histogram biru) tidak terlalu jauh dan renggang dari kurva. Hal berarti data sudah terdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Melalui Pendekatan Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Uji normalitas yang dimaksud adalah uji normalitas untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan memperhatikan penyebaran data (titik) apakah mengikuti garis /sumbu diagonalnya atau tidak. Hasil uji normalitas melalui pendekatan normal p-p plot of residual dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.2
Uji Normalitas Melalui Pendekatan Normal P-P Plot Of
RegressionStandardized Residual



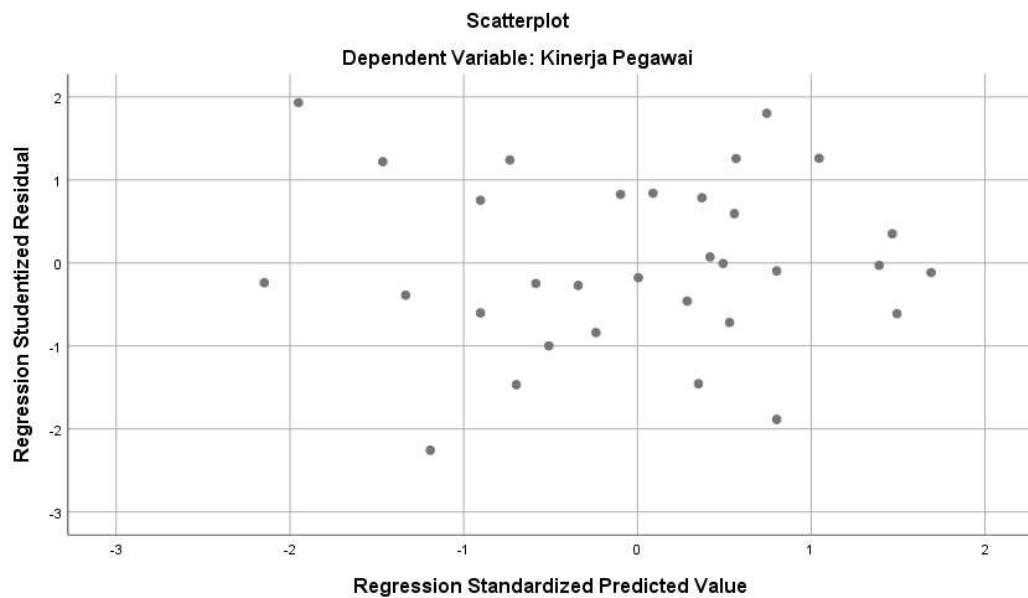
Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa data (titik) menyebar dan mengikuti di sepanjang garis/sumbu diagonal (regresi). Hal ini berarti data sudah berdistribusi normal sehingga uji regresi dapat dilakukan.

c. Uji Normalitas Melalui Pendekatan *Scatterplot*

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah ada perbedaan atau tidak sama antara satu varian dari suatu pengamatan yang lain. Jika ada kesamaan varians dengan pengamatan yang lainnya maka disebut homoskedastisitas, jika terdapat perbedaan maka disebut heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dengan pendekatan scatterplot dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.3
Uji Normalitas Melalui Pendekatan *Scatterplot*



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan model scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas, bawah dan diantara angka 0 (garis vertikal) serta tidak membentuk pola khusus pada grafik sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi regresi dinyatakan baik dan bisa untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

d. Uji Normalitas Melalui Pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Salah satu cara untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi normal atau belum yaitu dengan cara melakukan uji normalitas melalui pendekatan one- sample Kolmogorov-smirnov. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikan *Unstandardized Residual* ($>$) lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat di bawah berikut.

Tabel 4.44

Uji Normalitas Melalui Pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Disiplin Kerja	Pengawasan	Kinerja Pegawai
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.44	40.44	50.78
	Std. Deviation	4.745	5.236	6.379
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.125	.105
	Positive	.106	.088	.080
	Negative	-.141	-.125	-.105
Test Statistic		.141	.125	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPPS.25

Berdasarkan tabel 4.44 menunjukkan hasil data untuk pervariabel. Penafsiran data atau pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan signifikansi 0,05, jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Variable Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,107 , variable Pengawasan (X_2) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dan variable Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Semua variable memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 hal ini berarti semua data dianggap berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable (variable bebas dan terikat) mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *compare means* dengan opsi statistik *test for linearity* dengan nilai signifikan 0,05. Penafsiran data/pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai signifikan pada ANOVA table, jika nilai signifikan lebih besar ($>$) 0,05 maka kedua variable dianggap linear/normal. Berikut data uji linearitas Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 4.45

Uji Linearitas Disiplin Kerja (X_1) Dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	680.352	15	45.357	1.249	.332
		Linearity	4.188	1	4.188	.115	.739
		Deviation from Linearity	676.164	14	48.297	1.330	.290
		Within Groups	581.117	16	36.320		
		Total	1261.469	31			

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.45 dapat diketahui bahwa *Deviation from Linearity* memiliki nilai signifikan sebesar $0,290 > 0,05$. Hal ini berarti hubungan kedua variable dapat dianggap linear atau normal.

Tabel 4.46
Uji Linearitas Pengawasan (X₂) Dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pengawasan	Between Groups	(Combined)	996.802	15	66.453	4.017	.004
		Linearity	625.424	1	625.424	37.809	.000
		Deviation from Linearity	371.378	14	26.527	1.604	.182
		Within Groups	264.667	16	16.542		
		Total	1261.469	31			

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.46 dapat diketahui bahwa *Deviation from Linearity* memiliki nilai signifikan sebesar $0,182 > 0,05$. Hal ini berarti hubungan kedua variable dapat dianggap linear atau normal.

4.5 Teknik Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.47
Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.036	8.759		5.484	.000
	Disiplin Kerja	.077	.245	.058	.316	.754

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Pada tabel 4.47 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji regresi sederhana Disiplin Kerja dapat dirumuskan dengan persamaan $Y=a+bX_1$, maka persamaan dari uji regresi linearnya dapat ditulis sebagai berikut yaitu $Y= 48.036 + 0,077$.

Persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 48.036, memiliki makna nilai konsisten variable kinerja adalah sebesar 48.036 jika variable Disiplin Kerja tidak mengalami perubahan atau nilainya 0 (nol).
- b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,077 memiliki makna bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat secara positif sebesar 0,077. Hal ini berarti koefisiensi regresi dan pengaruh variable X terhadap Variabel Y adalah positif.

Tabel 4.48
Regresi Linear Sederhana Pengawasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.092	6.439		2.499	.018
	Pengawasan	.858	.158	.704	5.431	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Pada tabel 4.48 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji regresi sederhana Pengawasan dapat dirumuskan dengan persamaan $Y=a+bX_1$, maka persamaan dari uji regresi linearnya dapat ditulis sebagai berikut yaitu $Y= 16.092 + 0,858$.

Persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 16.092, memiliki makna nilai konsisten variable Kinerja Pegawai adalah sebesar 16.092 jika variable Pengawasan tidak mengalami perubahan atau nilainya 0 (nol).
- b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,858 memiliki makna bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Pengawasan, maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat secara positif sebesar 0,858. Hal ini berarti koefisiensi regresi dan pengaruh variable Pengawasan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai(Y) adalah positif.

4.5.2 Uji Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan dugaan adanya hubungan antar variable dalam populasi melalui data hubungan variable dalam sampel adalah dengan menghitung koefisien korelasi antar variable dalam sampel. Kaidah penafsiran dan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi
- b. jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak berkorelasi

Pedoman derajat keeratan hubungan :

Tabel 4.49

Pedoman Derajat Keeratan hubungan

Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat Kuat

Uji koefisien korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.50**Uji Koefisiensi Korelasi Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.058
	Sig. (2-tailed)		.754
	N	32	32
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.058	1
	Sig. (2-tailed)	.754	
	N	32	32

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.50 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variable Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar $0,754 > 0,05$ ini menandakan bahwa tidak ada hubungan (Korelasi) antar kedua variable tersebut meskipun variable Disiplin Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,058 (Tingkat hubungan sangat rendah) sehingga jenis hubungan antar kedua variabel tersebut adalah positif.

Tabel 4.51**Uji Koefisiensi Korelasi Pengawasan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

		Correlations	
		Pengawasan	Kinerja Pegawai
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.51 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variable Pengawasan sebesar $0,000 < 0,05$ ini menandakan bahwa adanya hubungan (Korelasi) secara positif antar kedua variable tersebut dengan variable Pengawasan memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,704 (Tingkat hubungan kuat) sehingga jenis hubungan antar kedua variabel tersebut adalah positif.

4.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus mencari nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = t(0,05/2; 32-2-1) = t(0,025 ; 29)$$

$$= 2,04523 \text{ (nilai } t_{tabel} \text{ terlampir)}$$

4.5.3.1 Uji t (Disiplin Kerja)

Tabel 4.52

Hasil Uji t

Variabel (X ₁)	t _{Hitung}	Sig
Disiplin Kerja	- 0,944	0,353

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.52 diketahui bahwa hasil uji t (uji parsial) untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan bahwa

Uji parsial variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,353 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-0,944 < 2,04523$, hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan makna tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

4.5.3.2 Uji t (Pengawasan)

Tabel 4.53

Hasil Uji t

Variabel (X_1)	t_{hitung}	Sig
Pengawasan	5,485	0,000

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.53 diketahui bahwa hasil uji t (uji parsial) untuk variabel Pengawasan (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan bahwa Uji parsial variabel Uji parsial variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,485 > 2,04523$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan makna adanya pengaruh variabel Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

4.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis regresi yang didasarkan pada hubungan tiga variabel atau lebih, yakni dua variabel bebas dan 1 variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.54
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.564	8.002		2.570	.016
	Disiplin Kerja	-.170	.180	-.127	-.944	.353
	Pengawasan	.896	.163	.736	5.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Pada tabel 4.53 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji regresi linear berganda antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) dapat dirumuskan dengan persamaan $Y = a + bX_1 + bX_2$ maka persamaan dari uji regresi linearnya dapat ditulis sebagai berikut yaitu $Y = 20,564 + (-0,170)X_1 + 0,896X_2$.

Persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,564 memiliki makna nilai konsisten variable Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas

adalah sebesar 20,564 jika variable Disiplin Kerja dan Pengawasan tidak mengalami perubahan (nilai 0).

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar $-0,170$ memiliki makna bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, dengan asumsi variabel Pengawasan dan konstanta adalah 0 (nol), maka nilai Kinerja Pegawai akan menurun secara negatif sebesar $-0,170$. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja berkontribusi negatif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai dan sebaliknya semakin rendah Disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar $0,896$ memiliki makna bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Pengawasan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dan konstanta adalah 0 (nol), maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat secara positif sebesar $0,896$. Hal ini berarti variabel Pengawasan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah pengawasan maka semakin rendah pula kinerja pegawai

4.5.5 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4.55
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.477	4.613
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja				

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.54 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,511. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 51,1% dan sisanya 48,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

4.5.6 Uji F

Pengujian nilai F dengan pendekatan analisis model ANOVA. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Rumus F_{tabel} adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k ; n-k) \\
 &= F(2 ; 32-2) = F(2 ; 30) \\
 &= 3,32 \text{ (nilai } F_{\text{tabel}} \text{ terlampir)}
 \end{aligned}$$

Dengan ketentuan pengujian sebagai berikut:

- c. $F_h > F_t$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variable bebas secara keseluruhan sejauh mana pengaruhnya terhadap variable terikat.
- d. $F_h < F_t$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variable bebas secara keseluruhan sejauh mana pengaruhnya terhadap variable terikat.

Tabel 4.56

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	644.395	2	322.197	15.142	.000 ^b
	Residual	617.074	29	21.278		
	Total	1261.469	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Primer Diolah 2020, SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.55 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $15,142 > 3,32$ (F_{tabel}). Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan makna adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda, maka dapat diketahui sebuah yaitu $Y = 20,564 + (-0,170)X_1 + 0,896X_2$. Dimana dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 20,564 memiliki makna nilai konsisten variable Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas adalah sebesar 20,564 jika variable Disiplin Kerja dan Pengawasan tidak mengalami perubahan (nilai 0).

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $-0,170$ memiliki makna bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja dengan asumsi variabel Pengawasan dan konstanta adalah 0 (nol), maka nilai Kinerja Pegawai akan menurun secara negatif sebesar $-0,170$.

Hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan makna variabel Disiplin Kerja berkontribusi negatif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas

Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,896 memiliki makna bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Pengawasan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dan konstanta adalah 0 (nol), maka nilai kinerja pegawai akan meningkat secara positif sebesar 0,896.

Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan makna variabel Pengawasan berkontribusi positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga makin tinggi pengawasan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah pengawasan maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan nilai Koefisiensi Determinasi (R^2) yang terdapat pada tabel 4.54 dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan memberikan kontribusi sebesar 0,511 atau 51,1 % terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 48,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

Berdasarkan nilai uji F yang terdapat pada tabel 4.55 dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $15,142 > 3,32 (F_{tabel})$ maka H_0 ditolak H_3 diterima artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variable bebas secara keseluruhan sejauh mana pengaruhnya terhadap variable terikat.

Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan berkontribusi positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

4.3 Perbandingan dengan penelitian sebelumnya

a. Disiplin kerja

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Rio Marpaung Dan Tri Dinda Agustin dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau”. Hasil penelitian menunjukkan persamaan $Y = 1,797 + 0,194 X_1 + 0,008 X_2 + e$.

Hasil uji t dalam penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,057, sedangkan $t_{tabel} = 2,00$ dan nilai signifikansi adalah 0,955. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,057 < 2,00$, dan nilai signifikan $0,955 > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas “ dengan nilai uji t sebesar $- 0,944 < 2,04523$, artinya tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

b. Pengawasan

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Dheo Rimbano, Yuli Efrianti, dan Yunita .dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas”. Hasil penelitian menunjukkan persamaan $Y = 43.236 + 0,735 X_1 + 0,340 X_2$.

Hasil uji t dalam penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 13.522 sedangkan $t_{tabel} = 1.684$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 13.522 > 1.684$. Maka H_0 ditolak. Artinya variabel Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas “ dengan nilai uji t sebesar $5,485 > 2,04523$, artinya adanya pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Helena Pitri Susanty Situmorang, Martua Sitoru dengan judul “*Supervision And Discipline Work Influence On Employee Performance At PT. ACS Aerofood Medan*”. Hasil penelitian menunjukkan persamaan $Y = 2,308 + 0,542 X_1 + 0,581 X_2$.

Hasil uji F dalam penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 109.252 sedangkan $F_{tabel} = 3.09$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} = 109.252 > 3.09$. Maka H_3 diterima. Artinya variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACS Aerofood Medan. Nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0.697 (69.7%) dan sisanya sebesar 30.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas “ dimana adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

BAB V

Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan uji t pada tabel 4.52 dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,353 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-0,944 < 2,04523$, hal ini berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak dengan makna secara parsial tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

2. Pengawasan (X₂)

Berdasarkan uji t pada tabel 4.52 dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,485 > 2,04523$, hal ini berarti H₀ ditolak dan H₂ diterima dengan makna secara parsial adanya pengaruh variabel Pengawasan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.55 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $15,142 > 3,32$ (F_{tabel}). Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan makna adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas.

5.2 Saran

Akhir dari penelitian ini adalah beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja perlu dievaluasi dan ditingkatkan lagi bagi pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas dengan cara mengevaluasi dan memperbaiki tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, memaksimalkan tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja lebih etis serta mengikuti standar prosedur kerja agar tercapai kinerja yang baik dan maksimal.
2. Hendaknya pimpinan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar aturan melalui teguran lisan atau tertulis .

3. Pengawasan di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas sudah diterapkan dengan baik dan sebaiknya dipertahankan atau bahkan mungkin bisa ditingkatkan lagi seperti menambah jumlah CCTV dalam ruangan agar pegawai merasa diawasi sehingga lebih maksimal dan hati-hati dalam bekerja.
4. Peraturan dan standar prosedur kerja di Unit Pelaksana Teknis Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyedia Air Minum Kabupaten Musi Rawas harus terus diterapkan agar membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2015.
- [2] S. E. Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR, 2015.
- [3] D. J. Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [4] D. Bintaro, "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan," Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- [5] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- [6] I. Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, 1st ed. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- [7] M. Maya, S. Mandey, and P. Tumade, "Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 726–736, 2015.
- [8] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- [9] J. M. Ekonomi, "PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MUSI RAWAS Dosen & Alumni Program Studi Manajemen STIE Musi Rawas , Lubuklinggau," vol. 23, no. 1, 2018.
- [10] Zulkifli and S. Gani, "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara," *J. Manaj. sinergi*, vol. 6, 2018.
- [11] A. Y. Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: PT Buku Seru, 2016.
- [12] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP, 2018.
- [13] Karyoto, *Dasar-dasar Manajemen - Teori, Definisi dan Konsep*. Pekalongan: C.V ANDI OFFSET, 2016.
- [14] V. W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2015.

- [15] Hartono, *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Nusa Media, 2019.
- [16] Kasmadi and N. S. Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017.