

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI
PAMONG PRAJAK KABUPATEN MUSI RAWAS**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Program
Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen**

Oleh :

RAHMA DIANA PUTRI

NIM : 2101010136

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN**

2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada hari jum'at tanggal 24 bulan Mei tahun 2025 telah dilaksanakan sidang skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi Sosial dan Humaniora Universitas Bina Insan



Nama : Rahma Diana Putri
Nim : 2101010136
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja

Komisi Penguji

1. Ketua : Dr. Sardiyono, MM (.....)
2. Sekretaris : Apandi, SE, MM (.....)
3. Anggota : Fitriana, SE, MM (.....)

Mengetahui.
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Surajiyo, M.M

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap
Kinerja Pegawai Polisi Pamong Praja
Kabupaten Musi Rawas**

Oleh :

RAHMA DIANA PUTRI

NIM : 2101010136

Pembimbing 1

Lubuklinggau, Januari 2025

Pembimbing II

Dr. Sardiyo, MM

Apandi, SE, MM

Mengetahui.

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

Dr. Dheo Rombano, SE.M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO :

- *"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri" – QS. Ar-Ra'd (13): 11.*
- *"Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, dan menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan" (penulis).*

PERSEMBAHAN KEPADA :

- ❖ *Kedua orang tua terhebatku cinta pertamaku Bapak Sholeh dan pintu surgaku Ibu Jamilah. Beliau memang tidak sempat menyelesaikan bangku perkuliahan namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat serai motivasi sampai penulis mampu mendapatkan gelar sarjana. Skripsi ini tidak lepas dari support Bapak dan Ibu dalam proses penyusunannya, dan akan penulis persembahkan kepada kedua orang tua. Sekali lagi penulis ucapkan terimakasih atas cinta dan seluruh kasih sayang serta doa yang sangat tulus dari Bapak dan Ibu untuk penulis.*
- ❖ *Adik tercinta, Aqhnia Ifina Humaira terimakasih yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis supaya terus semangat menyelesaikan perkuliahannya.*
- ❖ *Seseorang yang telah hadir dalam hidup penulis, Arafii Senja, S.pd terimakasih atas cinta, dukungan, dan kesabaran yang tak terhingga. Kehadiranmu memberikan semangat yang luar biasa dalam setiap langkah perjalanan. Dengan segala rasa sayang, skripsi ini bagian kecil dari impian besar yang ingin kita wujudkan bersama.*
- ❖ *Sahabat-sahabat tercintaku Maratus Sholeha, S.pd, Rima Aprilia, S.M, Patona Mustiaqorina, S.M, Eka Yulianti, S.M. yang selalu senantiasa kebersamaian setiap langkah pada proses yang melelahkan ini, terimakasih atas segala bantuan, waktu dan support, serta kebaikan yang diberikan kepada penulis yang sangat banyak membantu penulis dari awal hingga akhir proses ini. See you on top, guys.*
- ❖ *Terakhir, terimakasih untuk diriku sendiri, dalam proses penyusunan skripsi ini karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini.*
- ❖ *Almamaterku Universitas Bina Insan.*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa/i

Rahma Diana Putri

Nim

: 2101010136

Program Studi

: Manajemen

Fakultas

: Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerjasaya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Adapun bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etikan penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis,

*Materai
10.000*

**Rahma Diana Putri
Nim 2101010136**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BIODATA

Nama : Rahma Diana Putri
Tempat/Tanggal Lahir : Sidoharjo Kec Tugumulyo Kab. Musirawas
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Sidoharjo Kec.Tugumulyo Kab.Musi Rawas

PENDIDIKAN

- SD : SD N 2 Sidoharjo
- SMP/MTS Sederajat : SMP N Sidoharjo
- SMA/MAN/SMK Sederajat : Madrasah Aliyah Al Muhajirin Tugumulyo

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi 100 orang dan sampelnya 75 responden. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pemodelan structural menggunakan metode SPSS digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai $t_{hitung} 6,325 > t_{tabel} 1,665$ dengan pengaruh yang diberikan sebesar 0,95 atau 59,5%. Berdasarkan hasil yang dilakukan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui nilai $t_{hitung} 3,997 > t_{tabel} 1,665$ dengan pengaruh yang diberikan sebesar 0,424 atau 42,4%. Hasil penelitian pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai $t_{hitung} 23,50 >$ dengan pengaruh $t_{tabel} 3,12$ yang diberikan sebesar 0,392 atau 39,2%. Dengan pengaruh yang diberikan sebesar 0,627 atau 62,7%.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Pengawasan, Kinerja Pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



This research aims to determine the influence of work culture and supervision on the performance of Civil Service Police Unit employees in Musi Rawas Regency. This research uses quantitative methods with a population of 100 people and a sample of 75 respondents. The data collection method is through distributing questionnaires. Structural modeling using the SPSS method was used for data analysis. The results of this research show that work culture has a significant influence on employee performance as seen from the value of $t_{count} 6.325 > t_{table} 1.665$ with an influence of 0.95 or 59.5%. Based on the results, the influence of supervision on employee performance is through a t_{count} value of $3.997 > t_{table} 1.665$ with an influence of 0.424 or 42.4%. The results of the research on the influence of work culture and supervision on employee performance can be seen from the t_{count} value of $23.50 > t_{table} 3.12$ given as 0.392 or 39.2%. With an influence of 0.627 or 62.7%.

Keywords: Work Culture, Supervision, Employee Performance.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur dan ucapan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada bagi Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu :

1. Kedua Orang Tua ku tercinta Bapak Sholeh dan Ibu Jamilah serta keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dorongan motivasi, dukungan, doa serta bantuannya dalam penulisan proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku pembimbing 1 sekaligus Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Assoc Prof Dr. Dheo Rimbano, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Bapak Surajiyo. SE., M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Seniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penelitian proposal ini.
7. Bapak Apandi. SE., M. Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal ini.
8. Bapak/ Ibu selaku penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal ini.
9. Bapak Dwi Yanto. SE Selaku Kepala Sub Bagian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas beserta Staf jajarannya yang telah banyak memberikan arahan dalam penulisan proposal ini.
10. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
11. Teruntuk Partner Penulis dan seluruh teman-teman seperjuangan khususnya kelas A4 Manajemen dan tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama penulisan proposal ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, januari 2025


Penulis

Rahma Diana Putri

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

Halaman Judul		i
Halaman Persetujuan		ii
Halaman Motto Dan Persembahan		iii
Halaman Pernyataan		iv
Daftar Riwayat Hidup		v
Abstrak Indonesia		vi
Abstrak Bahasa Inggris		vii
Halaman Pengesahan.....		viii
Kata Pengantar		ix
Daftar Isi		xi
Daftar Tabel.....		xiii
Daftar Gambar		xiv
Daftar Lampiran		xv
BAB 1. PENDAHULUAN		1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....		1
1.2 Identifikasi Masalah		5
1.3 Rumusan Masalah.....		6
1.4 Batasan masalah		6
1.5 Tujuan Penelitian		6
1.6 Manfaat Penelitian		7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....		8
1.1 Kajian Literatur.....		8
1.2 Penelitian terdahulu yang Relevan		18
1.3 Kerangka Berfikir		23
1.4 Hipotesis		23
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN		25
3.1 Desain Penelitian		25
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....		26
3.3 Populasi dan Sampel.....		27

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4 Sumber Data	28
3.5 Metode Pengumpulan Dan Instrumen Penelitian.....	29
3.6 Uji Instrumen peneliti	31
3.7 Metode Analisis Data	34
3.8 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
BAB IV.HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Uji Instrument Penelitian	42
4.2.2 Distribusi Frekuensi	45
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.4 Metode Analisis data	65
4.3 Pembahasan	70
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	27
Tabel 3.2 Alternatif dan Skor Ja	31
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	31
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	46
Tabel 4.11 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_1	47
Tabel 4.12 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_1	47
Tabel 4.13 Jawaban Pertanyaan 3 Pada Variabel X_1	48
Tabel 4.14 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_1	48
Tabel 4.15 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_1	49
Tabel 4.16 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_1	59
Tabel 4.17 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_1	50
Tabel 4.18 Jawaban Pertanyaan 8 Pada Variabel X_1	51
Tabel 4.19 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_1	51
Tabel 4.20 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_2	51
Tabel 4.21 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_2	52
Tabel 4.22 Jawaban Pertanyaan 3 Pada Variabel X_2	52
Tabel 4.23 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_2	53
Tabel 4.24 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_2	53
Tabel 4.25 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_2	54
Tabel 4.26 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_2	54
Tabel 4.27 Jawaban Pertanyaan 8 Pada Variabel X_2	55
Tabel 4.28 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_2	56
Tabel 4.29 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel X_2	56
Tabel 4.30 Jawaban Pernyataan 11 Pada Variabel X_2	57
Tabel 4.31 Jawaban Pernyataan 12 Pada Variabel X_2	57
Tabel 4.32 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Y	58
Tabel 4.33 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Y	58
Tabel 4.34 Jawaban Pertanyaan 3 Pada Variabel Y	59
Tabel 4.35 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Y	59
Tabel 4.36 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Y	60
Tabel 4.37 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Y	60
Tabel 4.38 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Y	60
Tabel 4.39 Jawaban Pertanyaan 8 Pada Variabel Y	61
Tabel 4.40 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Y	61
Tabel 4.41 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.42 Hasil Linieritas X_1 dengan Y	63
Tabel 4.43 Hasil Linieritas X_2 dengan Y	64

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.44 Hasil Regresi X_1 terhadap Y	64
Tabel 4.45 Hasil Regresi X_2 dan X_1 terhadap Y	65
Tabel 4.46 Hasil Koefesien Korelasi X_1 terhadap Y	66
Tabel 4.47 Hasil Koefesien Korelasi X_2 dengan Y	66
Tabel 4.48 Hasil Regresi Berganda	67
Tabel 4.9 Hasil Uji F	68

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	23
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	24



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Formulir Pengambilan Sampel	76
Lampiran 2. Surat Permohonan Observasi Penelitian	77
Lampiran 3. Surat Balasan Permohonan Observasi Penelitian	78
Lampiran 4. Struktur organisasi Satpol PP	79
Lampiran 5. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi	80
Lampiran 6. Dokumentasi Observasi Awal	81
Lampiran 7. Dokumentasi Wawancara	82
Lampiran 8. Dokumentasi Wawancara	83
Lampiran 9. Tabulasi Kuesioner	84
Lampiran 10. Kuesioner	94
Lampiran 11. Penyebaran kuesioner	99
Lampiran 12. Penyebaran Kuesioner	100
Lampiran 13. Hasil Pengolahan Data	101

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB 1

DAFTAR ISI

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perubahan, disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk mengatur segala sesuatu (sumberdaya) untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kegiatan ini kemudian timbul beberapa masalah. Siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, dan apa tujuan dari aturan tersebut. Dari pertanyaan tersebut maka diperlukan kegiatan mempelajari, mendalami, dan mempraktikkan konsep manajemen secara baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Budaya kerja merupakan suatu cara berfikir yang selalu berusaha menjadikan apa yang telah dikerjakan menjadi lebih baik atau sempurna dengan mencoba hal-hal baru dan yakin akan kemajuan yang akan dicapai. Sebagai pekerja masyarakat, peran pegawai pemerintah sebagai mesin penganut diharapkan dapat bekerja dengan sukses dan cakap untuk memperluas kemampuan asosiasi pemerintah. Selain tuntutan diatas, kewajiban lainnya adalah menjaga dan menggarap gambaran wakil menurut masyarakat pada umumnya, karena seringkali mereka dipandang sebagai pekerja yang tidak memiliki perkembangan kerja yang tinggi sehingga pelaksanaannya dianggap tidak tepat dan ideal. Pandangan ini memberikan penghiburan yang sangat mendalam dan memungkinkan individu yang memahaminya memandang pekerjaan, baik secara eksklusif maupun berkelompok dalam suatu perkumpulan, sebagai sesuatu yang penting. Efisiensi kerja yang dihasilkan di kantor-kantor pemerintah harus terus meningkat dalam jangka panjang, namun saat ini kita jarang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melihat bahwa efisiensi dapat dipertahankan oleh individu yang terlihat di dalamnya (Risinta et al., 2024).

Kata budaya sebenarnya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta, budhi yang bentuk jamak dan budhi atau akal, dan kata majemuk, budi daya, berarti daya dari budi. Dengan kata lain, budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan perkembangan dari budaya, yaitu hasil dari cipta, karsa, dan rasa tersebut. Sementara itu budaya kerja merupakan kelompok perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Sahat, 2020).

Budaya kerja saat ini menjadi isu besar pada berbagai jenis organisasi, baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan yang ingin terus hidup berkembang. Trennya semakin berkembang seiring tantangan revolusi industri 4.0 yang menuntut budaya pada sumber daya manusia (SDM) yang ada. Untuk itu berbagai upaya dilakukan termasuk perubahan system dan struktur organisasi pemerintahan atau yang terkenal dengan nama reformasi birokrasi. Adapun dalam kerangka reformasi birokrasi terdapat delapan area penataan. Delapan area tersebut ialah organisasi, tata laksana, peraturan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan public, mindset dan culture set. Kedelapan area penataan tersebut merupakan sasaran dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah dan dalam salah satu area yaitu penataan sumber daya manusia, dimana diharapkan mampu tercipta sumber daya manusia aparatur yang berintegrasi, netral, kompeten, professional, berkinerja tinggi, bertanggung jawab dan sejahtera (Widodo, 2020).

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang sangat berarti bagi dinamika, perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

agar dapat berjalan dengan wajar dan lancar, sehingga banyak para ahli manajemen mempunyai pandangan tersendiri terhadap pengawasan. Pengawasan mempunyai peran yang sangat penting untuk menjamin terwujudnya efektifitas dan efisiensi kerja serta pencapaian hasil kerja (kinerja) dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencegah kebocoran dan pemborosan dalam menggunakan waktu, dana dan sarana sehingga seluruh kegiatan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Pengawasan yaitu dalam rangka melakukan transformasi untuk meraih perbaikan kualitas organisasi pemerintah, maka perlu dilakukan pengawasan (control) terhadap seluruh tindakan dari proses transformasi tersebut. Melalui pengawasan dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sejak awal. Jika kekurangan dan kesalahan diketahui lebih awal maka akan dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan dengan cepat, artinya semua permasalahan dapat diantisipasi. Dengan demikian akan menghindari terjadinya kebocoran dan pemborosan untuk membiayai hal-hal yang justru harus direvisi (Sururama & Amalia, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melakukan kewajibannya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi tanggung jawab yang tinggi. Kemampuan yang berkurang dan tempat kerja yang canggung. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan ini bermanfaat bagi organisasi. Setiap organisasi administrasi berusaha untuk bekerja pada presentasi perwakilannya untuk mencapai tujuan organisasi. (Risinta et al., 2024).

Konsep dasar kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Lestari, 2023).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Tata kerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya (Fadli, 2022).

Eksistensi organisasi diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Secara Struktur Organisasi Satpol PP Di Bawah Ditjen Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri dan atau ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP berkedudukan di seluruh Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia. Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sedangkan di daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) adalah perangkat pemerintah daerah dalam menjaga ketentraman, ketertiban masyarakat dan menegakan Peraturan Gubernur dan peraturan Daerah. Tugas dan tanggung jawab membantu Gubernur dan Kepala Daerah untuk menciptakan kondisi daerah yang damai dan tertib serta dalam melaksanakan tugas pemerintah dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melaksanakan kegiatan dengan aman.

Salah satu tugas Satuan Polisi Pamong Praja adalah menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Tugas tersebut merupakan tugas yang relative komprehensif karena terkait dinamika sehari-hari dalam kehidupan bermasyarakat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun permasalahan yang ditemukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas yang berkaitan dengan Budaya kerja yang kurang komprehensif dimana masih rendahnya kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku dan masih kurangnya ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa dilakukan.

Selanjutnya dalam bidang pengawasan yakni pengawasan pimpinan kurang secara rutin dan teratur sehingga pegawai masih kurang diawasi, masih kurangnya tindakan tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Dalam penelitian ini ditemukan masalah kinerja diantaranya, masih terdapat pegawai yang belum mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi dan masih kurangnya kerja sama antar pegawai maupun atasan serta masih rendahnya kualitas dan kuantitas kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Budaya Kerja
 - a. Masih rendahnya kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku.
 - b. Masih kurangnya ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa dilakukan.
2. Pengawasan
 - a. Pengawasan pimpinan kurang secara rutin dan teratur sehingga pegawai kurang merasa diawasi.
 - b. Masih kurangnya tindakan tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.
3. Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Masih terdapat pegawai yang belum mampu menjalankan tugasnya sesuai tujuan organisasi.
- b. Masih kurangnya komunikasi antara pegawai maupun atasan serta masih rendahnya kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka rumusan masalah di penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas ?
2. Adakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja ?
3. Adakah pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan pada penelitian ini sesuai dengan rencana penelitian dan agar tidak terjadi penyimpangan terhadap persoalan inti penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada persoalan yaitu Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diinginkan dari penelitian yaitu :

1. Bagi penulis
Bagi penulis penelitian ini bermanfaat sebagai tugas akhir perkuliahan persyaratan untuk mendapatkan gelar atau strata satu. Selain itu menambahkan pengetahuan dan dapat mendalami materi tentang sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja
2. Manfaat bagi obyek penelitian
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai keputusan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi pihak lain atau peneliti selanjutnya, dapat menjadi informasi dan pengetahuan tentang budaya kerja dan pengawasan dan kinerja serta dijadikan peneliti yang relevan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II

TI... AN PUSTAKA



2.1 Kajian Literatur

a) Budaya Kerja

1) Pengertian Budaya kerja

Budaya kerja merupakan suatu cara berfikir yang selalu berusaha menjadikan apa yang telah dikerjakan menjadi lebih baik atau sempurna dengan mencoba hal-hal baru dan yakin akan kemajuan yang akan dicapai. Sebagai pekerja masyarakat, peran pegawai pemerintah sebagai mesin penganut diharapkan dapat bekerja dengan sukses dan cakap untuk memperluas kemampuan asosiasi pemerintah. Selain tuntutan diatas, kewajiban lainnya adalah menjaga dan menggarap gambaran wakil menurut masyarakat pada umumnya, karena seringkali mereka dipandang sebagai pekerja yang tidak memiliki perkembangan kerja yang tinggi sehingga pelaksanaannya dianggap tidak tepat dan ideal. Pandangan ini memberikan penghiburan yang sangat mendalam dan memungkinkan individu yang memahaminya memandang pekerjaan, baik secara eksklusif maupun berkelompok dalam suatu perkumpulan, sebagai sesuatu yang penting. Efisiensi kerja yang dihasilkan di kantor-kantor pemerintah harus terus meningkat dalam jangka panjang, namun saat ini kita jarang melihat bahwa efisiensi dapat dipertahankan oleh individu yang terlihat di dalamnya (Risinta et al., 2024).

Selain itu juga, budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di organisasi tersebut, namun budaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat tenaga kerja, dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai bidangnya masing-masing (Widagdo et al., 2021).

Budaya kerja dianggap sebagai sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan dari apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode. Sebagai pelayan masyarakat, kedudukan pegawai pada suatu instansi pemerintah dianggap sebagai mesin birokrasi yang dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien guna dituntut bertanggung jawab untuk menjaga dan meningkatkan citra pegawai dimata masyarakat luas. Hal ini dikarenakan masih adanya anggapan bahwa karyawan belum memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya juga dinilai kurang optimal (Widagdo et al., 2021).

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan waktu.

2) Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi budaya kerja sebagai berikut (Sahat, 2020) :

- a) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- b) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan suatu perusahaan.
- c) Mempromosikan stabilitas system sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, sedangkan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d) Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

3) Unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja yaitu

(Widodo, 2020) :

- a) Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota atau kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

- b) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dapat dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

- c) Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

- d) Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

4) Indikator Budaya Kerja

Ada tiga indikator dalam budaya kerja yaitu (Widodo, 2020).

- 1) Kebiasaan

Kebiasaan dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebiasaan, wewenang, dan tanggung

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan an.

2) Peraturan

Untuk me ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan, karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian penting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku dilembaga pendidikan.

3) Nilai-Nilai

Nilai merupakan penghayatan seorang mengenai apa yang lebih penting dan kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang benar atau kurang benar.

b) Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlakukan oleh setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal-hal yang diawasi (Parela, 2020).

Pengawasan yaitu dalam rangka melakukan transformasi untuk meraih perbaikan kualitas organisasi pemerintah, maka perlu dilakukan pengawasan terhadap seluruh tindakan dari proses transformasi tersebut. Melalui pengawasan dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sejak awal. Jika kekurangan dan kesalahan diketahui lebih awal

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

maka akan dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan dengan cepat, artinya semua permasalahan dapat diantisipasi. Dengan demikian dapat dihindari terjadinya kebocoran dan pemborosan biaya yang membiayai hal-hal yang justru harus direvisi (Sururama & Amalia, 2020).

Pengawasan adalah kegiatan pemimpin yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pemerintah Kabupaten Pegunungan Arfak mengupayakan sinergitas terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Dinas Satuan Polisi Pramong Praja dengan optimalisasi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan untuk mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan, sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik (Mei Hastuti et al., 2024).

Dari definisi diatas maka penelitian ini mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh pegawai, agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja dengan rencana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Fungsi Pengawasan

Pengawasan memiliki fungsi sebagai berikut (Sururama & Amalia, 2020) :

- 1) Untuk mencegah terjadinya berbagai kesalahan dan penyimpangan
- 2) Mempertinggi rasa tanggung jawab adanya proses *controlling* yang dilakukan secara rutin akan mengakibatkan setiap orang yang ada didalam organisasi akan selalu bertanggung jawab terhadap semua tugas yang dikerjakan
- 3) Untuk menjadikan organisasi dan semua aktivitas manajemen dinamis, dengan adanya pengawasan diharapkan seawal mungkin bisa dicegah terjadinya berbagai penyimpangan. Sehingga semua bagian yang ada di dalam organisasi akan selalu siap dan selalu berusaha supaya tidak terjadi kesalahan pada bagiannya
- 4) Untuk memperbaiki bebrbagai kesalahan dan juga penyimpangan yang terjadi, dengan adanya pengawasan harus dapat diaplikasikan berbagai cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan dan kesalahan yang terjadi. Hal tersebut dengan maksud agar kesalahan dan penyimpangan yang terjadi tidak berlarut-larut yang dapat berakibat pada penuruna profit organisasi atau bahkan bisa menimbulkan kerugian.

3. Tahapan Pengawasan

Pengawasan dapat berjalan dengan syarat-syaratnya, yaitu (Cahyadi, Dkk. 2023) :

- 1) Adanya norma, aturan, atau standar yang ditetapkan sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan.
- 2) Adanya usaha pemantauan terhadap kegiatan yang telah diatur oleh norma tersebut.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Adanya informasi yang cukup, dapat dipercaya, dan tersedia tepat pada waktunya tentang kegiatan dan hasil kegiatan yang dimaksud.
- 4) Adanya evaluasi kegiatan yang perbandingan antara norma dengan informasi yang telah dikumpulkan.
- 5) Adanya keputusan yang diambil untuk menetapkan hasil evaluasi tersebut.
- 6) Adanya tindakan untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil.

4. Tujuan pengawasan

Adapun tujuan pengawasan sebagai berikut (Sandewa,. 2019) :

- 1) Mensuplai pegawai-pegawai manajemen dengan informasi-informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan dilaksanakannya.
- 2) Memberi kesempatan kepada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktifitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi
- 3) Para pegawai dapat membawa kepada langkah terakhir dalam mencapai produktifitas kerja yang maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari pada hasil yang diharapkan

5. Indikator Pengawasan

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Adapun indikatornya sebagai berikut (Yustina & Tupti, 2022) :

1. Penetapan standar pelaksanaan
2. Pelaksanaan pengukuran kegiatan
3. Perbandingan pelaksanaan
4. Pengambilan tindakan koreksi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) c) Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang 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 (Kasmir, 2020).

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu pada efektivitas yang dilakukan sedangkan hasil dan efektifitas berkaitan dengan proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan (Suwindia & Wati, 2021).

Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya pada rentang atau periode tertentu. Sehubungan dengan periode atau rentang waktu tersebut sebagai umpan balik dari pihak pemberi tugas atau tanggung jawab tersebut maka perlu ditentukan penilaian yang merupakan salah satu bentuk perhatian terhadap capaian kinerja seseorang (Zarkasi, et al., 2023).

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan waktu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Tujuan Kinerja

Kinerja mempunyai beberapa tujuan antara lain, yaitu (Kasmir, 2020) :

- 1) Untuk mempertahankan kualitas pekerjaan

Yaitu dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

- 2) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

- 3) Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan untuk kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

- 4) Kesempatan kerja adil

Dengan menggunakan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa atau jerih payahnya meningkatkan kinerja.

- 5) Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai berikut (Kasmir, 2020) :

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

PDF

2) Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mengetahui kinerjanya.

3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka akan sulit menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepuasan kerja

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator sebagai berikut (Kasmir, 2020) :

1. Kualitas

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

2. Ketepatan Waktu

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

3. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya instansi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

5. Komitmen Kerja

Suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

a. **Henry Risinta, Arif Budiman, Siti Raudah, 2024, Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.**

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas adalah lingkungan yang kurang kondusif dalam pelaksanaan kerja sehari-hari, disiplin kerja yang masih rendah dilihat dari kerjasama yang tergolong rendah dan penyelesaian kerja yang tidak sesuai dengan target waktu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

besar Pengaruhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket, observasi dan dokumentasi dan menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel yang berjumlah 50 responden, metode analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yang kemudian dibantu dengan aplikasi pengolahan data statistik yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*.

Hasil dari penelitian menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara kinerja pegawai terhadap Budaya Kerja. Hal ini dilihat dari nilai T_{hitung} sebesar $5.233 > T_{tabel} 2,010$ maka H_a diterima (menolak H_0) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Besar pengaruh kinerja pegawai terhadap Budaya Kerja dilihat dari nilai R Square sebesar 0,363 atau 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap variable Budaya Kerja sebesar 36,3% dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Angelia Febia Narwastu Murni Here, Vera Suryani Hamid, David Manafe, 2024, Peningkatan Kinerja Melalui Pengawasan dan Lingkungan Kerja Dimediasi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami meningkatkan kinerja melalui pengawasan, disiplin kerja, motivasi serta lingkungan kerja, dengan mengembangkan hipotesis berupa pengaruh langsung dan pengaruh mediasi oleh motivasi dan disiplin kerja dengan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang sebagai lokasi penelitian. Peneliti mengambil seluruh populasi karyawan di CV. Gasrem Surya Perdana Kupang sebanyak 30 orang sebagai sampel pada peneliti ini. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian direkap dan diolah menggunakan metode PLS-SEM dengan alat analisis smartPLS 4. Hasil menggambarkan terdapat pengaruh signifikan antara variable disiplin kerja, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja. Sedangkan tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terdapat pengaruh pada variable lingkungan kerja terhadap kinerja.

Variabel disiplin kerja dan motivasi mampu memediasi variable pengawasan terhadap kinerja. Sedangkan variable disiplin kerja dan motivasi tidak mampu memediasi variable lingkungan kerja terhadap kinerja.

- c. **Sunu Diah Widagdo, Endang Indartuti, M.Kendry Widiyanto, 2021, Budaya Kerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Jawa Timur.**

Organisasi Perangkat Daerah yang berfungsi sebagai penyelenggara pelayanan public bertanggung jawab dan berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan meningkatkan kualitas budaya kerja pegawai dalam hal ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui budaya organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian tentang Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur dilihat dari budaya kerja menurut peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012. Penerapan Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur sudah baik. Karena pegawai bersifat professional, memiliki etos kerja yang tinggi, sikap santun, dan memerikan pelayanan untuk menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat sesuai dengan kode etik yang ada. Melaksanakan kerjasama anantara satu bidang dengan bidang lainnya dalam menciptakan inovasi dan kreativitas untuk mrngayomi masyarakat sesuai dengan tugasnya.

- d. **Putri Lia Miarti Nasution, Sri Langgeng Ratnasari, Tibrani, 2022, Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam.**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan mengamati pengaruh kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cicor Panatec Batam. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Cicor Panatec Batam dengan jumlah 60 orang dan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah penyebaran kuesioner melalui Google form dan disebarluaskan secara daring melalui Whatsapp. Uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari analisis data penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kualitas sumber daya manusia, Orientasi Kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja dan Pengawasan kerja mampu menjelaskan variabel produktivitasnya kerja karyawan sebesar 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

e. **Mursal Ridha, 2021, Pengaruh Budaya Kerja Pengalaman dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen.**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah yang diteliti, diperoleh bahwa : 1). Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dengan besar pengaruhnya 16,35%. 2). Terbukti pengalaman kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja pegawai,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan besar pengaruhnya 15,68%. 3). Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai kantor kecamatan Peusangan Kabupaten Aceh Besar sebesar 12,06%. 4). Dan berdasarkan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,440 menjelaskan bahwa kontribusi faktor budaya kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen sebesar 44%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 60%. Nilai residu atau factor lain ini seperti kompensasi, iklim organisasi, fasilitas kerja, Diklat, Kepemimpinan, dan lain-lain.

- f. **Febriawan Adi Nugroho, Misnan, 2022, *The Influence of Supervision and Work Decipline on Employee Performance (Case Study on Admisinstrative Staff at Soerjo University)***

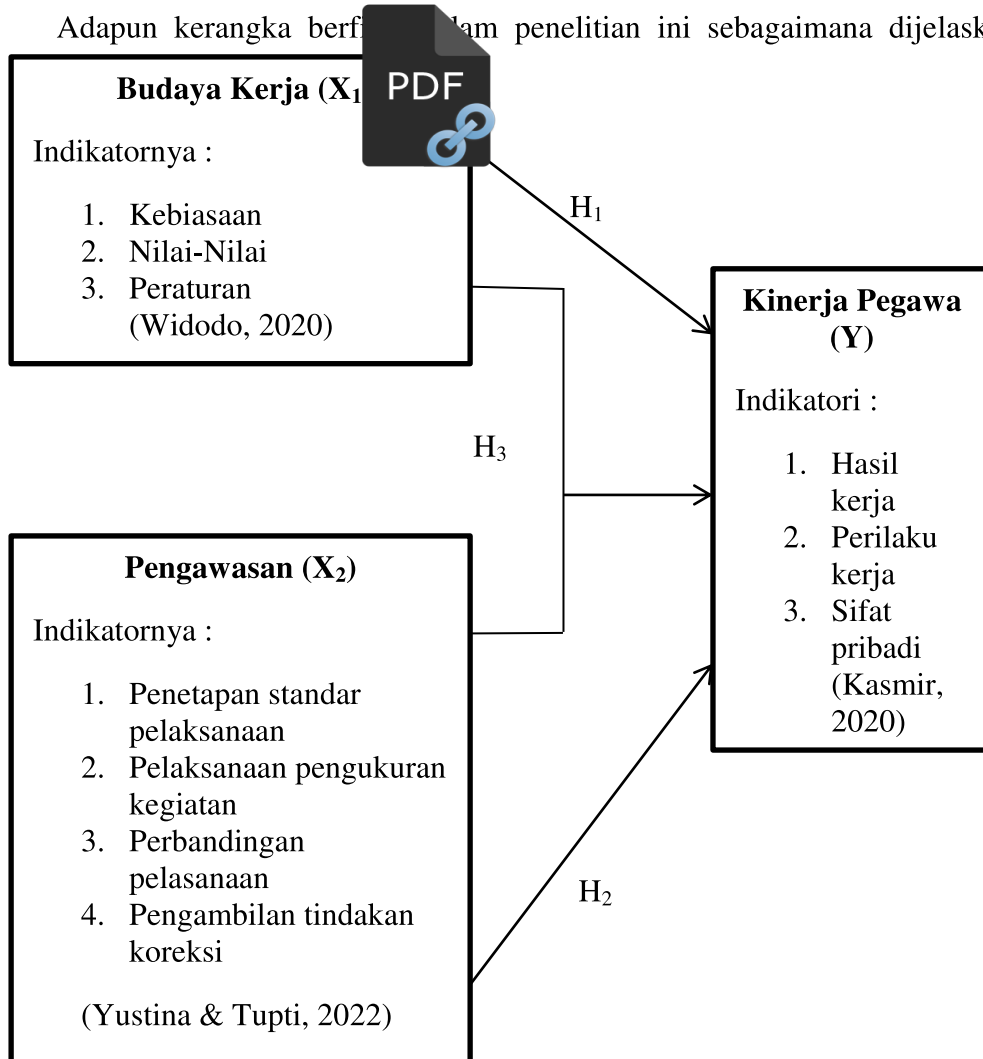
In this 4.0 industrian era, competition between universities is getting tighter because the business word and industry will have stronger human resources. Therefore, universities are required to create graduates who are ready to work and can follow the future developments of the industrial and business word. The resource owned by universities are one of the capitals to carry out the main activities of universities in serfing the transformation of science and technologi to student in particular and the wider community and sgeneral through the activities of the three pillars of higher education.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ = Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas
- H₂ = Ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free

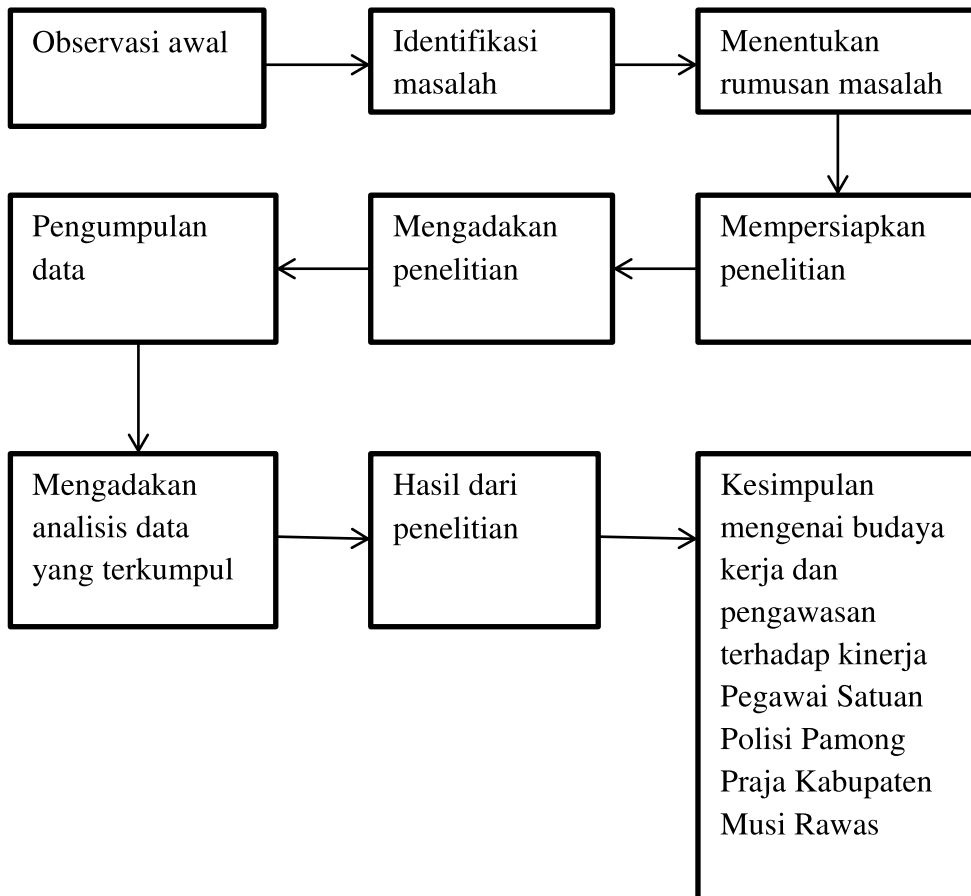
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
H₃ = Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Polisi Pamong Praja Kabupaten Mu





3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitian berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistic sehingga dapat dilakukan perhitungan dan interpretasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, table dan pengujian hipotesis.



Bagan 3.1 Bagan Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar diatas, peneliti mengawalinya dengan melakukan observasi dan mengunjungi okasi penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Musi Rawas dengan tujuan untuk mengetahui lokasi dan melakukan pendekatan. Setelah itu peneliti merumuskan masalah penelitian dan mempersiapkan penelitian. Kemudian membuat kerangka pemikiran yang berisikan variable independen dan dependen. Dan peneliti membuat hipotesis sementara untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat.

Lalu berikutnya peneliti menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilakukan. Serta dilanjutkan membuat dan menyusun jadwal dan waktu yang akan dilaksanakan penelitian. Dan ketika semua tahapan ini selesai, peneliti melakukan bimbingan dengan Dosen pembimbing untuk mendapatkan petunjuk atau arahan agar dapat terlaksana semua rencana.

Peneliti kemudian membagi Bab I, II, dan III serta membuat instrumen penelitian, dimana Peneliti menyiapkan daftar pertanyaan yang akan digunakan dalam pengumpulan data, baik data uji coba maupun data di tempat penelitian untuk menyelesaikan ujian seminar dan melakukan revisi tahapan penelitian.

Setelah data diperoleh, Peneliti melakukan pengolahan data, untuk memperoleh atau membuktikan hasil dari penelitian yang dilakukan, dan pada akhir setelah pengolahan data selesai dilakukan dan didapatkan hasil maka dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada. Semua tahapan penelitian ini dilakukan agar dapat menyempurnakan penelitian, sehingga mendapat persetujuan untuk mengikuti seminar proposal.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

a) Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, dan nilai individu atau objek, organisasi, ataupun kegiatan yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun variable-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Variabel X_1 adalah variabel Kompetensi sebagai variabel independen atau bebas
- b) Variabel X_2 adalah variabel Motivasi sebagai variabel independent
- c) Variabel Y adalah variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent atau terikat operasional variabel.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
1	Budaya Kerja (X_1)	Budaya kerja merupakan suatu cara berfikir yang selalu berusaha menjadikan apa yang telah dikerjakan menjadi lebih baik atau sempurna dengan mencoba hal-hal baru dan yakin akan kemajuan yang dicapai (Risinta, 2024)	Indikatornya: 1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-nilai (Widodo, 2020)	Likert
2	Pengawasan (X_2)	Pengawasan merupakan suatu proses pengamatan yang dilakukan pada kegiatan yang dilaksanakan dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Sururama, &	Indikatornya : 1. Penetapan standar pelaksanaan pengukuran kegiatan 2. Pelaksanaan pengukuran kegiatan 3. Perbandingan pelaksanaan 4. Pengambilan tindakan koreksi (Busro,2018)	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil pegawai melaksanakannya kewajibannya (Risinta, 2024)	Indikatornya : 1) Hasil kerja 2) Perilaku kerja 3) Sifat pribadi (Kasmir, 2019)	Likert
---	---------------------	--	--	--------

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Zulfikar, et al., 2024).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas berjumlah 75 orang berstatus ASN.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut karena banyaknya jumlah populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena penelitian keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika sebuah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang bisa juga penelitian ingin membuat generalisasi dengan sedikit permasalahan. Istilah lain dari sampel jenuh yaitu sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Oleh karena itu, sampel penelitian berjumlah 75 Responden.

3.4 Sumber Data



Jika dilihat dari datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan data sekunder (Sugiyono, 2022)

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, contohnya seperti observasi (pengamatan), kuesioner (angket), interview (wawancara) dan data lainnya. Dalam penelitian ini, informasi yang diperoleh berasal dari sumber data primer seperti kuesioner dan wawancara.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen seperti foto, dan file lainnya. Dalam penelitian ini, informasi diperoleh dari sumber data sekunder seperti daftar pegawai, jurnal, profil sejarah, gambaran umum, dan referensi buku.

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

a. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diantaranya sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2022) :

1) Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola tingkah laku manusia dalam situasi tertentu, dengan tujuan memperoleh informasi fenomena yang diinginkan. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi awal dengan mengamati secara langsung, serta melakukan wawancara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup atau terbuka, dan bisa diberikan kepada responden. Oleh karena itu peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

3) Dokumentasi

proses dokumentasi Dokumen adalah catatan mengenai peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Melalui penelitian ini, peneliti akan melakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

b. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini berbentuk angka atau kuesioner yang telah dirancang oleh peneliti sendiri. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk mengukur fenomena alamiah maupun sosial yang tengah diobservasi atau diamati (Sugiyono, 2022).

Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini dirancang untuk mendapatkan data yang akurat, dan salah satunya adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu. Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner dengan system pemberian skor sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 2 Alternatif dan skor jawaban

No	Alternatif	Bobot nilai
1	Sangat Setuju	SS
2	Setuju	S
3	Ragu-Ragu	R
4	Tidak Setuju	TS
5	Sangat Tidak Setuju	STS

Untuk mencapai hasil penelitian yang memuaskan, peneliti merancang kisi-kisi instrument penelitian, kisi-kisi untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki dengan sumber data atau teori yang dijadikan dasar. Dalam rangkaian penelitian ini, setiap variabel akan dijelaskan, indicator yang relevan akan ditentukan, dan selanjutnya diubah menjadi pernyataan atau pertanyaan, sebagaimana terlihat dalam table dibawah ini.

Tabel 3 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Skala
1	Budaya Kerja (X_1) Indikatornya: 1) Kebiasaan 2) Peraturan 3) Nilai-nilai (Widodo, 2020).	3 3 3	Likert
2	Pengawasan (X_2) Indikatornya: 1. Penetapan standar pelaksanaan 2. Pelaksaaan pengukuran kegiatan 3. Perbandingan pelaksanaan 4. Pengambilan tindakan koreksi (Yustina & Tupti, 2022).	3 3 3 3	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Kinerja Pegawai (Y)	Likert
	Indikatornya:	
	1. Hasil k	3
	2. Perilak	3
	3. Sifat p 2019).	3
	Jumlah	30 Likert

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji coba instrument yang dilakukan terdiri dari 2 uji coba yaitu: uji coba validitas dan uji reliabilitas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Validitas adalah instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Ir.Syofian, 2015)

Keterangan :

n = jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah :

- a) Jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai t table r, maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- b) Jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai t table r, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- c) Nilai table r dapat dilihat pada signifikan (a) = 5% dan derajat bebas (db) = n - 2. (Ir.Syofian, 2015)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berurusan untuk mengurangi sejauh mana hasil pengukuran tetap konstan apa bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap objek yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Ir.Syofian, 2015})$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan adalah:

- Jika nilai hitung alpha lebih besar ($>$) dari nilai table r, maka angket dinyatakan reliabel.
- Jika nilai hitung alpha lebih kecil ($<$) dari nilai table r, maka angket dinyatakan reliabel.
- Nilai table r dapat dilihat pada signifikan (α) = 5% dan derajat bebas (db) = $n-2$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas “Kolmogorov Smirnov”. Pengujian normalitas “Kolmogorov Smirnov” menggunakan bantuan program SPSS dilakukan melalui prosedur: *Analyze -> Nonparametric*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Test -> *Legacy Dialogs* -> *1- Sample K-S*, Masukkan total variabel *dependen* dan variabel *independent* ke kotak *Test Variabel List*, -> *Klik options* -> beri tanda centang pada pilihan *Descriptive* -> *continue* -> *Ok*. pada *output*, jika nilai “*Asymp. Sig (2-tailed)*”. Baris paling bawah bila signifikan tiap variabel dari 0,05, maka uji normalitasnya terpenuhi. (Suliyono, 2011).

b) Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Pengujian linieritas menggunakan bantuan program SPSS dilakukan melalui prosedur: *Analyze* -> *Compare Means* -> *Means*, masukkan variabel *dependen* ke kotak *dependent list* dan beberapa variabel *independent* ke kotak *independent list*, -> *klik Options* -> beri tanda centang pada pilihan *test for linierity* -> *continue* -> *Ok* pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation from linierity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independent* dan *dependen* berifat linier dan uji linearitasnya terpenuhi (Suliyono, 2011).

3.8 Metode Analisis Data

a) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terkait. Untuk mencari regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Budaya Kerja dan Pengawasan

a = Konstanta

B = Koefesien Regresi

b) Koefesien Korelasi

Koefesien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kedudukan dan hubungan antara dua variabel. Untuk mencari koefesien korelasi dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xym} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Keterangan :

n = Jumlah data (responden)

X = Budaya Kerja dan Pengawasan

Y = Kinerja Pegawai

Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, maka peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefesien korelasi yang bersumber dari (Prof. Dr. Sugiyono, 2016) sebagai berikut :

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,09 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

c) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi

n = Jumlah sampel

Uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% atau signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 = 0$ Menunjukkan Budaya kerja dengan Pengawasan tidak memiliki

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap Kinerja Pegawai di

Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabuptaen

Musi Rawas

$H_a \neq 0$, Menunjukkan Budaya Kerja dan Pengawasan memiliki

pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap Kinerja Pegawai di

Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi

Rawas

Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0

ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0

diterima dan H_0 ditolak.

d) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel depende (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (ditarik turunkan nilainya). Jadi regresi linier berganda akan dilakukan bila variabel independenya minimal 2 (Sugiyono, 2016).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Pengawasan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

e) Koefesien Determinasi (R^2)

Analisi koefesien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (dependen) (Sugiyono, 2016)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

- R^2 = Koefesien determinasi
- b_1 = Koefesien regresi Budaya Kerja
- b_2 = Koefesien regresi Pengawasan
- X_1 = Budaya Kerja
- X_2 = Pengawasan
- Y = Kinerja

f) Uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, di penelitian ini uji f digunakan untuk menguji Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan rumusan sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X_1, X_2 Y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{X_1, X_2 Y}^2)} \quad (\text{Syofian, 2015}).$$

3.9 Tempat dan Waktu Penelitian

a) Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di Jalan Pangeran Moehamad Amin- Desa Muara Beliti Baru Kecamatan Muara Beliti.

b) Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas direncanakan berlangsung selama kurang lebih 6 (enam) bulan mulai dari bulan september 2024 sampai dengan februari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Persiapan	✓					
2	Pengajuan Judul	✓					
3	Bimbingan Proposal	✓	✓				
4	Seminar Proposal			✓			
5	Pengumpulan Data			✓	✓		
6	BAB I, II, III			✓			
7	BAB IV			✓	✓		
8	BAB V			✓	✓		
9	Ujian Skripsi					✓	
10	Perbaikan Skripsi					✓	✓

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja (disingkat Satpol PP) adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Eksistensi organisasi diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Secara Struktur Organisasi Satpol PP Di Bawah Ditjen Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri dan atau ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP berkedudukan di seluruh Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia. Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sedangkan di daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Satpol PP melaksanakan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar, yaitu ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Oleh karena itu, Satpol PP merupakan salah satu perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan pada pelayanan dasar masyarakat. Keberadaan Polisi Pamong Praja yang akrab dikenal dengan sebutan Praja Wibawa seperti saat ini, dimulai pada era Kolonial sejak VOC menduduki Batavia di bawah pimpinan Gubernur Jenderal PIETER BOTH. Kebutuhan memelihara ketenteraman dan ketertiban penduduk sangat diperlukan karena pada waktu itu Kota Batavia sedang mendapat serangan secara sporadis baik dari penduduk lokal maupun tentara Inggris sehingga terjadi peningkatan terhadap gangguan ketenteraman dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



keamanan. Untuk menyikapi hal tersebut maka dibentuklah BAILLUW, semacam Polisi yang merangkap Jaksa dan Hakim yang bertugas menangani perselisihan hukum yang antara VOC dengan warga serta menjaga ketertiban dan ketenteraman. Kemudian pada masa kepemimpinan RAAFFLES, dikembangkanlah BAILLUW dengan dibentuk Satuan lainnya yang disebut BESTURRS POLITIE atau Polisi Pamong Praja yang bertugas membantu Pemerintah di Tingkat Kawedanan yang bertugas menjaga ketertiban dan ketenteraman serta keamanan warga. Menjelang akhir era Kolonial khususnya pada masa pendudukan Jepang Organisasi Polisi Pamong Praja mengalami perubahan besar dan dalam prakteknya menjadi tidak jelas, dimana secara struktural Satuan Kepolisian dan peran dan fungsinya bercampur baur dengan Kemiliteran.

Pada masa kemerdekaan tepatnya sesudah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia Polisi Pamong Praja tetap menjadi bagian Organisasi dari Kepolisian karena belum ada Dasar Hukum yang mendukung Keberadaan Polisi Pamong Praja sampai dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948. Secara definitif Satuan Polisi Pamong Praja mengalami beberapa kali pergantian nama dan penambahan tugas pokok dan fungsi serta kelembagaan yang disesuaikan dengan kebutuhan di era Otonomi Daerah, adapun secara rinci perubahan nama, dan perkembangan tugas pokok fungsi serta kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948 pada tanggal 30 Oktober 1948 didirikanlah Detasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kapanewonyang pada tanggal 10 November 1948 diubah namanya menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja.
- b. Tanggal 3 Maret 1950 berdasarkan Keputusan Mendagri No.UP.32/2/21 disebut dengan nama Kesatuan Polisi Pamong Praja.
- c. Pada Tahun 1962 sesuai dengan Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No. 10 Tahun 1962 nama Kesatuan Polisi Pamong Praja diubah menjadi Pagar Baya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Berdasarkan Surat Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No.1 Tahun 1963 nama  Baya diubah menjadi Kesatuan Pagar Praja.
- e. Setelah diterbitkannya  No.5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah Kesatuan Pagar Praja diubah menjadi Polisi Pamong Praja, sebagai Perangkat Daerah.
- f. Dengan Diterbitkannya UU No.22 Tahun 1999 nama Polisi Pamong Praja diubah kembali dengan nama Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai Perangkat Daerah.
- g. Diterbitkannya UU no.32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, lebih memperkuat keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah dalam membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban umum dan Ketenteraman Masyarakat.
- h. Ditindaklanjuti dengan PP No.6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang semula tugas pokok dan fungsi adalah menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat ditambah dengan Fungsi Perlindungan Masyarakat. Dan dalam penjelasannya tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dengan demikian fungsi perlindungan masyarakat yang selama ini berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat menjadi fungsi Satpol PP.
- i. Terakhir, kelembagaan Satpol PP dipertegas sejak tanggal 13 September 2011 dengan diterbitkannya Permendagri No.40 Tahun 2011 tentang Pedoman Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Satpol PP di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota se Indonesia serta Permendagri No.41 Tahun 2011 tentang Pedoman Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Satpol PP khusus untuk Provinsi DKI Jakarta. Selain itu, seiring dengan perkembangan era Otonomi Daerah, kelembagaan Satpol PP diperluas hingga ke tingkat Kecamatan, dimana pada kecamatan dibentuk Unit

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pelaksana Satpol PP Kabupaten/Kota. UPT Satpol PP Kabupaten/Kota di Kecamatan dipimpin oleh Kepala Satuan yang secara ex-officio dijabat oleh Kepala Seksi Ketertiban Umum dan Ketertiban Umum pada Kecamatan. Kasie Tramtib Kecamatan secara ex-officio sebagai Kasatpol PP tingkat kecamatan secara Teknis Administratif bertanggungjawab kepada Camat dan secara Teknis Operasional bertanggungjawab kepada KASATPOL PP Kabupaten/Kota.

Perlindungan Masyarakat atau disingkat Linmas adalah suatu keadaan dinamis dimana warga masyarakat disiapkan dan dibekali pengetahuan serta ketrampilan untuk melaksanakan kegiatan penanganan bencana guna mengurangi dan memperkecil akibat bencana, serta ikut memelihara keamanan, ketenteraman dan ketertiban masyarakat, kegiatan sosial kemasyarakatan.

4.2 Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_1)

No	Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Di tempat kerja memiliki kebiasaan untuk saling menghormati setiap perbedaan pendapat	0,777	0,444	Valid
2	Ada kebiasaan memberikan umpan balik untuk membantu pengembangan kinerja individu	0,806	0,444	Valid
3	Di tempat kerja ada kebiasaan memberikan ide-ide baru dalam rapat atau diskusi	0,735	0,444	Valid
4	Semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor mematuhi tata tertib yang berlaku	0,841	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Aturan-aturan di Kantor di sampaikan secara jelas dan mudah dipahami	0,870	0,444	<i>Valid</i>
6	Lingkungan kerja Kantor mendukung kepatuhan terhadap aturan yang berlaku	0,900	0,444	<i>Valid</i>
7	Kedisiplinan adalah nilai yang sangat ditekankan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas	0,816	0,444	<i>Valid</i>
8	Semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperlakukan dengan adil tanpa adanya diskriminasi	0,827	0,444	<i>Valid</i>
9	Pimpinan dan anggota dikantor menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian tugas	0,747	0,444	<i>Valid</i>

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.5, diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada 20 responden di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Teknik pengujian yang digunakan adalah *correlation product moment*. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas menggunakan teknik *correlation product moment* adalah data dikatakan *valid* apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan nilai R_{tabel} dengan responden sebanyak 20 adalah 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel budaya kerja X_1 dinyatakan *valid* karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,444$.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_2)

No	Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Evaluasi standar kerja dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan di kantor	0,647	0,444	<i>Valid</i>
2	Penetapan standar kerja memberikan arahan untuk mencapai target yang lebih baik	0,832	0,444	<i>Valid</i>
3	Standar kerja mencerminkan tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas	0,605	0,444	<i>Valid</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Pengukuran kegiatan yang dilakukan memotivasi kinerja saya secara ak	0,461	0,444	<i>Valid</i>
5	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja berpartisipasi dalam pengukuran ke	0,689	0,444	<i>Valid</i>
6	Sistem yang digunakan untuk mengukur kegiatan di kantor saya sudah memadai	0,696	0,444	<i>Valid</i>
7	Setelah tindakan koreksi diambil, pimpinan memberikan arahan yang membangun kepada anggota	0,633	0,444	<i>Valid</i>
8	Tindakan koreksi diterapkan secara konsisten kepada seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja tanpa pengecualian	0,762	0,444	<i>Valid</i>
9	Setelah tindakan koreksi diambil, dilakukan evaluasi untuk memastikan perbaikan yang diharapkan	0,772	0,444	<i>Valid</i>
10	Kinerja setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja dibandingkan untuk mendorong peningkatan kerja	0,772	0,444	<i>Valid</i>
11	Perbandingan dengan hasil kerja sebelumnya membantu saya memahami perkembangan kinerja saya	0,821	0,444	<i>Valid</i>
12	Hasil perbandingan digunakan sebagai alat evaluasi untuk meningkatkan kinerja saya	0,554	0,444	<i>Valid</i>

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.6, diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada 20 responden di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Teknik pengujian yang digunakan adalah *correlation product moment*. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas menggunakan teknik *correlation product moment* adalah data dikatakan *valid* apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan nilai R_{tabel} dengan responden sebanyak 20 adalah 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel pengawasan X_2 dinyatakan *valid* karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,444$.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja memberikan penghargaan atas pekerjaan yang selesai tepat waktu	0,747	0,444	<i>Valid</i>
2	Setiap pegawai mempunyai keterampilan yang sangat membantu dalam hasil kerjanya	0,930	0,444	<i>Valid</i>
3	Setiap Pegawai harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan untuk menjaga citra instansi	0,849	0,444	<i>Valid</i>
4	Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan satu tim	0,984	0,444	<i>Valid</i>
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan	0,947	0,444	<i>Valid</i>
6	Disiplin kerja yang saya tunjukkan memberikan dampak positif terhadap kinerja tim	0,945	0,444	<i>Valid</i>
7	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan teliti dan tanpa kesalahan	0,937	0,444	<i>Valid</i>
8	Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas	0,943	0,444	<i>Valid</i>
9	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan	0,958	0,444	<i>Valid</i>

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.7, diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada 20 responden di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Teknik pengujian yang digunakan adalah *correlation product moment*. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas menggunakan teknik *correlation product moment* adalah data dikatakan *valid* apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan nilai R_{tabel} dengan responden sebanyak 20 adalah 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai Y dinyatakan *valid* karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,444$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	R_{hitung}	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Kerja X_1	0,783	0,70	Reliabel
2	Pengawasan X_2	0,763	0,70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai Y	0,795	0,70	Reliabel

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.8, diketahui hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 20 responden di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Teknik pengujian yang digunakan adalah *gutman split half correlation*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan teknik *gutman split half correlation* dengan responden sebanyak 20 adalah data dikatakan reliabel jika nilai $R_{hitung} > chronbach's\ alpha$. Perolehan nilai *chronbach's alpha* dengan responden 20 adalah 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,70$.

b. Distribusi Frekuensi

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria apa saja yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	59	79
2	Perempuan	16	21
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah 59 orang dengan persentase sebesar 78,6%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 21,4%. Responden yang paling dominan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s/d 30 tahun	42	56
2	31 s/d 40 tahun	21	28
3	41 s/d 50 tahun	12	16
4	> 50 tahun	0	0
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui responden pada umur 20 s/d 30 tahun berjumlah 42 dengan persentase 56%, responden pada umur 31 s/d 40 tahun berjumlah 21 dengan persentase sebesar 28%, responden pada umur 41 s/d 50 tahun berjumlah 12 dengan persentase 16%, dan responden pada umur > 50 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%.

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SLTA	35	47
2	DIII	0	0
3	DIV	0	0
4	S1	40	53
5	S2	0	0
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui responden pada pendidikan terakhir SMA/SLTA berjumlah 35 dengan persentase 46,7%, responden pada Pendidikan terakhir DIII berjumlah 0 dengan persentase 0%, responden pada Pendidikan terakhir DIV berjumlah 0 dengan persentase 0%, responden pada Pendidikan terakhir S1 berjumlah 40 dengan persentase 53,3%, dan responden pada Pendidikan terakhir S2 berjumlah 0 dengan persentase 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
1	ASN	31	41
2	PPPK	12	16
3	TKST/TKS	32	43
4	MOU	0	0
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui responden pada status kepegawaian ASN berjumlah 31 dengan persentase 41,3%, responden pada status kepegawaian PPPK berjumlah 12 dengan persentase 16%, responden pada status kepegawaian TKST/TKS berjumlah 32 dengan persentase 42,7%, dan responden pada status kepegawaian MOU berjumlah 0 dengan persentase 0%.

2. Karakteristik Jawaban Responden

Karakteristik jawaban responden adalah kriteria apa saja yang akan dijawab oleh subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan.

Tabel 4.13 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X₁

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	60
2	Setuju	3	18
3	Ragu-ragu	10	13
4	Tidak Setuju	3	4
5	Sangat Tidak Setuju	4	5
Total		97	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Di tempat kerja memiliki kebiasaan untuk saling menghormati setiap perbedaan pendapat” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 45, setuju berjumlah 3, ragu-ragu berjumlah 10, tidak setuju berjumlah 3, dan sangat tidak setuju berjumlah 4. Sehingga

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 38 dan persentase sebesar 51% respon.

Tabel 4.14 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_1

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	51
2	Setuju	4	5
3	Ragu-ragu	9	12
4	Tidak Setuju	9	12
5	Sangat Tidak Setuju	15	20
Total		97	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Ada kebiasaan memberikan umpan balik untuk membantu pengembangan kinerja individu” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 38, setuju berjumlah 4, ragu-ragu berjumlah 9, tidak setuju berjumlah 9, dan sangat tidak setuju berjumlah 15. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 38 dan persentase sebesar 51% respon.

Tabel 4.15 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X_1

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	42	56
2	Setuju	9	12
3	Ragu-ragu	9	12
4	Tidak Setuju	7	9
5	Sangat Tidak Setuju	8	11
Total		97	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Di tempat kerja ada kebiasaan memberikan ide-ide baru dalam rapat atau diskusi” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 42, setuju berjumlah 9, ragu-ragu berjumlah 9, tidak setuju berjumlah 7, dan sangat tidak setuju berjumlah 8. Sehingga dapat disimpulkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 42 dan persentase sebesar 42,56% respon.

Tabel 4.16 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X₁
Semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor mematuhi tata tertib yang berlaku

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	42
2	Setuju	19	25
3	Ragu-ragu	4	5
4	Tidak Setuju	13	17
5	Sangat Tidak Setuju	8	11
Total		97	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor mematuhi tata tertib yang berlaku” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 31, setuju berjumlah 19, ragu-ragu berjumlah 4, tidak setuju berjumlah 13, dan sangat tidak setuju berjumlah 8. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 31 dan persentase sebesar 42% respon.

Tabel 4.17 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X₁
Aturan-aturan di Kantor di sampaikan secara jelas dan mudah dipahami

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	48
2	Setuju	19	25
3	Ragu-ragu	4	5
4	Tidak Setuju	11	15
5	Sangat Tidak Setuju	9	12
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Aturan-aturan di Kantor di sampaikan secara jelas dan mudah dipahami” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 32, setuju berjumlah 19, ragu-ragu berjumlah 4, tidak setuju berjumlah 11, dan sangat tidak setuju berjumlah 9. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 43% respon.

Tabel 4.18 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X₁
Lingkungan kerja di kantor mendukung kepatuhan terhadap aturan yang berlaku

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	43	58
2	Tidak Setuju	17	23
3	Ragu-ragu	10	13
4	Tidak Setuju	1	1
5	Sangat Tidak Setuju	4	5
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Lingkungan kerja di kantor mendukung kepatuhan terhadap aturan yang berlaku” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 43, setuju berjumlah 17, ragu-ragu berjumlah 10, tidak setuju berjumlah 1, dan sangat tidak setuju berjumlah 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 43 dan persentase sebesar 58% respon.

Tabel 4.19 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X₁

Kedisiplinan adalah nilai yang sangat ditekankan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	40	53
2	Setuju	14	19
3	Ragu-ragu	6	8
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	11	15
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Kedisiplinan adalah nilai yang sangat ditekankan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 40, setuju berjumlah 14, ragu-ragu berjumlah 6, tidak setuju berjumlah 4, dan sangat tidak setuju berjumlah 11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 48 dan persentase sebesar 53% respon

Tabel 4.20 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X_1
Semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperlakukan dengan adil tanpa adanya diskriminasi

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	48	64
2	Setuju	6	8
3	Ragu-ragu	7	10
4	Tidak Setuju	1	1
5	Sangat Tidak Setuju	13	17
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperlakukan dengan adil tanpa adanya diskriminasi” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 48, setuju berjumlah 6, ragu-ragu berjumlah 7, tidak setuju berjumlah 1, dan sangat tidak setuju berjumlah 13. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 48 dan persentase sebesar 64% respon.

Tabel 4.21 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_1

Pimpinan dan anggota dikantor menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian tugas

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	60
2	Setuju	8	11
3	Ragu-ragu	4	5
4	Tidak Setuju	3	4
5	Sangat Tidak Setuju	15	20
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pimpinan dan anggota dikantor menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian tugas” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 45, setuju berjumlah 8, ragu-ragu berjumlah 4, tidak setuju berjumlah 3, dan sangat tidak setuju berjumlah 15. Sehingga dapat disimpulkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 45 dan persentase sebesar 60% respon.

Tabel 4.22 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X₂
Evaluasi standar kerja dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan di kantor

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	51
2	Setuju	16	21
3	Ragu-ragu	12	16
4	Tidak Setuju	3	4
5	Sangat Tidak Setuju	6	8
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Evaluasi standar kerja dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan di kantor” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 38, setuju berjumlah 16, ragu-ragu berjumlah 12, tidak setuju berjumlah 3, dan sangat tidak setuju berjumlah 6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 38 dan persentase sebesar 51% respon.

Tabel 4.23 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X₂

Penetapan standar kerja memberikan arahan untuk mencapai target yang lebih baik

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	52
2	Setuju	10	13
3	Ragu-ragu	3	4
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	19	26
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Penetapan standar kerja memberikan arahan untuk mencapai target yang lebih baik” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 39, setuju berjumlah 10, ragu-ragu berjumlah 3, tidak setuju berjumlah 4, dan sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah dan persentase sebesar 52% respon.

Tabel 4.24 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X₂

Standar kerja mencerminkan tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	42	56
2	Setuju	4	5
3	Ragu-ragu	4	5
4	Tidak Setuju	5	7
5	Sangat Tidak Setuju	20	27
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Standar kerja mencerminkan tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 42, setuju berjumlah 4, ragu-ragu berjumlah 4, tidak setuju berjumlah 5, dan sangat tidak setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 42 dan persentase sebesar 56% respon.

Tabel 4.25 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X₂

Pengukuran kegiatan yang dilakukan mencerminkan kinerja saya secara akurat

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	58
2	Setuju	11	15
3	Ragu-ragu	3	4
4	Tidak Setuju	6	8
5	Sangat Tidak Setuju	11	15
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pengukuran kegiatan yang dilakukan mencerminkan kinerja saya secara akurat” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 44,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju berjumlah 11, ragu-ragu berjumlah 3, tidak setuju berjumlah 6, dan sangat tidak setuju berjumlah 11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 44 dan persentase sebesar 58,67% respon.

Tabel 4.26 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X₂

Anggota Satuan Polisi Pamong Praja berpartisipasi aktif dalam pengukuran kegiatan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	49
2	Setuju	17	23
3	Ragu-ragu	2	3
4	Tidak Setuju	7	9
5	Sangat Tidak Setuju	12	16
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Anggota Satuan Polisi Pamong Praja berpartisipasi aktif dalam pengukuran kegiatan” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 37, setuju berjumlah 17, ragu-ragu berjumlah 2, tidak setuju berjumlah 7, dan sangat tidak setuju berjumlah 12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 37 dan persentase sebesar 49% respon.

Tabel 4.27 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X₂

Sistem yang digunakan untuk mengukur kegiatan di kantor saya sudah memadai			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	47	63
2	Setuju	8	11
3	Ragu-ragu	5	7
4	Tidak Setuju	1	1
5	Sangat Tidak Setuju	14	18
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Sistem yang digunakan untuk mengukur kegiatan di kantor saya sudah memadai” dengan kriteria sangat setuju berjumlah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

47, setuju berjumlah 8, ragu-ragu berjumlah 5, tidak setuju berjumlah 1, dan sangat tidak setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 47 dan persentase sebesar 55% respon.

Tabel 4.28 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X₂

Setelah tindakan koreksi diambil, pimpinan memberikan arahan yang membangun kepada anggota

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	55
2	Setuju	18	24
3	Ragu-ragu	10	13
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	2	3
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setelah tindakan koreksi diambil, pimpinan memberikan arahan yang membangun kepada anggota” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 41, setuju berjumlah 18, ragu-ragu berjumlah 10, tidak setuju berjumlah 4, dan sangat tidak setuju berjumlah 2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 41 dan persentase sebesar 55% respon.

Tabel 4.29 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X₂

Tindakan koreksi diterapkan secara konsisten kepada seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja tanpa pengecualian

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	52
2	Setuju	7	9
3	Ragu-ragu	11	15
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	14	19
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Tindakan koreksi diterapkan secara konsisten kepada seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja tanpa pengecualian”

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan kriteria sangat setuju berjumlah 39, setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 11, tidak setuju berjumlah 4, dan sangat tidak setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 39 dan persentase sebesar 52% respon.

Tabel 4.30 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X₂

Setelah tindakan koreksi diambil, dilakukan evaluasi untuk memastikan perbaikan yang diharapkan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	55
2	Setuju	6	8
3	Ragu-ragu	8	11
4	Tidak Setuju	7	9
5	Sangat Tidak Setuju	13	18
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setelah tindakan koreksi diambil, dilakukan evaluasi untuk memastikan perbaikan yang diharapkan” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 41, setuju berjumlah 6, ragu-ragu berjumlah 8, tidak setuju berjumlah 7, dan sangat tidak setuju berjumlah 13. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 41 dan persentase sebesar 55% respon.

Tabel 4.31 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel X₂

Kinerja setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja dibandingkan untuk mendorong peningkatan kerja			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	45
2	Setuju	19	26
3	Ragu-ragu	7	9
4	Tidak Setuju	5	7
5	Sangat Tidak Setuju	10	13
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Kinerja setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dibandingkan untuk mendorong peningkatan kerja” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 1, setuju berjumlah 19, ragu-ragu berjumlah 7, tidak setuju berjumlah 10, dan sangat tidak setuju berjumlah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 34 dan persentase sebesar 45% respon.

Tabel 4.32 Jawaban Pernyataan 11 Pada Variabel X₂

Perbandingan dengan hasil kerja sebelumnya membantu saya memahami perkembangan kinerja saya			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	48
2	Setuju	12	16
3	Ragu-ragu	5	6
4	Tidak Setuju	11	15
5	Sangat Tidak Setuju	11	15
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Perbandingan dengan hasil kerja sebelumnya membantu saya memahami perkembangan kinerja saya” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 36, setuju berjumlah 12, ragu-ragu berjumlah 5, tidak setuju berjumlah 11, dan sangat tidak setuju berjumlah 11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 36 dan persentase sebesar 48% respon.

Tabel 4.33 Jawaban Pernyataan 12 Pada Variabel X₂

Hasil perbandingan digunakan sebagai alat evaluasi untuk meningkatkan kinerja saya			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	59
2	Setuju	3	4
3	Ragu-ragu	5	7
4	Tidak Setuju	7	9
5	Sangat Tidak Setuju	16	21
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Hasil perbandingan digunakan sebagai alat evaluasi untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

meningkatkan kinerja saya” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 44, setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 5, tidak setuju berjumlah 9, dan sangat tidak setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 44 dan persentase sebesar 59% respon.

Tabel 4.34 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Y

Di Kantor Satual Polisi Pamong Praja memberikan penghargaan atas pekerjaan yang selesai tepat waktu

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	48	64
2	Setuju	5	7
3	Ragu-ragu	1	1
4	Tidak Setuju	9	12
5	Sangat Tidak Setuju	12	16
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Di Kantor Satual Polisi Pamong Praja memberikan penghargaan atas pekerjaan yang selesai tepat waktu” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 48, setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 1, tidak setuju berjumlah 9, dan sangat tidak setuju berjumlah 12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 48 dan persentase sebesar 64% respon.

Tabel 4.35 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Y

Setiap pegawai mempunyai keterampilan yang sangat membantu dalam hasil kerjanya

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	43
2	Setuju	19	25
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak Setuju	10	13
5	Sangat Tidak Setuju	14	19
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap pegawai mempunyai keterampilan yang sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

membantu dalam hasil kerjanya” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 38, setuju berjumlah 4, ragu-ragu berjumlah 9, tidak setuju berjumlah 9, dan sangat tidak setuju berjumlah 15. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 43% respon.

Tabel 4.36 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Y

Setiap Pegawai harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan untuk menjaga citra instansi

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	60
2	Setuju	12	16
3	Ragu-ragu	2	3
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	12	16
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap Pegawai harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan untuk menjaga citra instansi” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 45, setuju berjumlah 12, ragu-ragu berjumlah 2, tidak setuju berjumlah 4, dan sangat tidak setuju berjumlah 12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 45 dan persentase sebesar 60% respon.

Tabel 4.37 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Y

Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan satu tim

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	58
2	Setuju	17	23
3	Ragu-ragu	6	8
4	Tidak Setuju	3	4
5	Sangat Tidak Setuju	5	7
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

rekan satu tim” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 44, setuju berjumlah 17, ragu-ragu berjumlah 6, tidak setuju berjumlah 3, dan sangat tidak setuju berjumlah 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 44 dan persentase sebesar 58% respon.

Tabel 4.38 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Y

Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	59
2	Setuju	7	9
3	Ragu-ragu	1	1
4	Tidak Setuju	8	11
5	Sangat Tidak Setuju	15	20
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 44, setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 1, tidak setuju berjumlah 8, dan sangat tidak setuju berjumlah 15. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 44 dan persentase sebesar 59% respon.

Tabel 4.39 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Y

Disiplin kerja yang saya tunjukkan memberikan dampak positif terhadap kinerja tim			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	59
2	Setuju	7	9
3	Ragu-ragu	1	1
4	Tidak Setuju	8	11
5	Sangat Tidak Setuju	15	20
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.39, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Disiplin kerja yang saya tunjukkan memberikan dampak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

positif terhadap kinerja tim” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 44, setuju berjumlah 8, ragu-ragu berjumlah 1, tidak setuju berjumlah 2, dan sangat tidak setuju berjumlah 15. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 44 dan persentase sebesar 59% respon.

Tabel 4.40 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Y

Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan teliti dan tanpa kesalahan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	60
2	Setuju	7	9
3	Ragu-ragu	10	13
4	Tidak Setuju	2	3
5	Sangat Tidak Setuju	11	15
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan teliti dan tanpa kesalahan” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 45, setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 10, tidak setuju berjumlah 2, dan sangat tidak setuju berjumlah 11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 45 dan persentase sebesar 60% respon.

Tabel 4.41 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Y

Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	55
2	Setuju	9	12
3	Ragu-ragu	9	12
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	12	16
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.41, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 41, setuju berjumlah 9, ragu-ragu berjumlah 9, tidak setuju berjumlah 4, dan sangat tidak setuju berjumlah 12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 41 dan persentase sebesar 55% respon.

Tabel 4.42 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Y

Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	59
2	Setuju	10	13
3	Ragu-ragu	8	11
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	9	12
Total		75	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.42, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan” dengan kriteria sangat setuju berjumlah 44, setuju berjumlah 10, ragu-ragu berjumlah 8, tidak setuju berjumlah 4, dan sangat tidak setuju berjumlah 9. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 44 dan persentase sebesar 59% respon.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada model regresi untuk mengetahui apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah model yang memiliki residu yang terdistribusi secara normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.43 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		Budaya Kerja	Pengawasan	Kinerja Pegawai
N		75	75	75
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	35,15	45,80	35,11
	<i>Std. Deviation</i>	10,656	14,621	9,980
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,220	,219	,168
	<i>Positive</i>	,178	,166	,161
	<i>Negative</i>	-,220	-,219	-,168
<i>Test Statistic</i>		,220	,219	,168
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.43, diketahui hasil uji normalitas menggunakan teknik pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Perolehan nilai signifikansi pada variabel budaya kerja X_1 sebesar 0,000. Kemudian variabel pengawasan X_2 sebesar 0,000. Selanjutnya variabel kinerja pegawai Y sebesar 0,000. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah data dikatakan berdistribusi normal jika perolehan nilai signifikansi $< 0,05$. Karena jumlah responden penelitian adalah 75, maka nilai signifikansi yang diambil yaitu berdasarkan teknik pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data penelitian berdistribusi normal, karena perolehan seluruh nilai signifikansi $< 0,05$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian yang berfungsi untuk menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel Y.

Tabel 4.44 Hasil Uji Linearitas X₁ dengan Y

<i>ANOVA Table</i>			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Pegawai * Budaya Kerja	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	4699,577	2	187,983	3,448	,000
		<i>Linearity</i>	2609,527	1	2609,527	47,862	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	2090,050	2	87,085	1,597	,082
		<i>Within Groups</i>	2671,569	4	54,522		
	Total		7371,147	7			

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,082. Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah terdapat hubungan yang linear pada variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai *deviation from linearity* > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara budaya kerja dengan kinerja pegawai karena nilai *deviation from linearity* 0,082 > 0,05.

Tabel 4.45 Hasil Linearitas X₂ dengan Y

<i>ANOVA Table</i>			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Pegawai * Pengawasan	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	4208,938	31	135,772	1,846	,031
		<i>Linearity</i>	1323,395	1	1323,395	17,996	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	2885,543	30	96,185	1,308	,207
		<i>Within Groups</i>	3162,208	43	73,540		

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	7371,147	74			
-------	----------	----	--	--	--

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,207. Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah terdapat hubungan yang linear pada variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara pengawasan dengan kinerja pegawai karena nilai *deviation from linearity* $0,207 > 0,05$.

d. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah suatu metode statistik yang berupaya memodelkan hubungan antara dua peubah acak dimana satu peubah acak memengaruhi peubah acak yang lainnya.

Tabel 4.46 Hasil Regresi X_1 terhadap Y

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	15,521	3,234		4,799	,000
Budaya Kerja	,557	,088	,595	6,325	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,521 + 0,557X_1$$

Persamaan tersebut berarti:

- a) Konstanta sebesar 15,521, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja pegawai Y sebesar 15,521.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,557 berarti bahwa setiap penambahan 1% budaya kerja X_1 , maka nilai kinerja pegawai Y bertambah sebesar 0,557 atau 55,7%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel budaya kerja X_1 terhadap kinerja pegawai Y adalah positif.

Tabel 4.47 Hasil Regresi X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	21,860	3,477		6,287	,000
Pengawasan	,289	,072	,424	3,997	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.47, diketahui persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,860 + 0,289X_2$$

Persamaan tersebut berarti:

- a) Konstanta sebesar 21,860, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja pegawai Y sebesar 21,860.
- b) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,289 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai pengawasan X_2 , maka nilai kinerja pegawai Y bertambah sebesar 0,289 atau 28,9%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel pengawasan X_2 terhadap kinerja pegawai Y adalah positif.

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai penentu seberapa kuat relasi antara dua variabel.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.48 Hasil Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,595 ^a	,354	,345	8,076

a. *Predictors: (Constant), Budaya Kerja*

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui nilai R sebesar 0,595 dan *R square* sebesar 0,354. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,595 atau 59,5%. Variabel budaya kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,354 atau 35,4% sisanya (64,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.49 Hasil Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,424 ^a	,180	,168	9,102

a. *Predictors: (Constant), Pengawasan*

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui nilai R sebesar 0,424 dan *R square* sebesar 0,180. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,424 atau 42,4%. Variabel pengawasan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,180 atau 18% sisanya (82%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji t

Berdasarkan tabel 4.46 dan 4.47, diketahui nilai t_{hitung} budaya kerja X_1 terhadap kinerja pegawai Y sebesar 6,325 dan nilai t_{hitung} pengawasan X_2 terhadap kepuasan masyarakat Y sebesar 3,997.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kemudian perolehan nilai t_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 75 orang adalah 1,665. Pengambilan keputusan pada uji t adalah terdapat pengaruh diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

- a. H_1 : budaya kerja X_1 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan perolehan nilai t_{hitung} 6,325 > t_{tabel} 1,665. Dari hasil tersebut hasil hipotesis H_a diterima dan H_0 diterima.
- b. H_2 : pengawasan X_2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan perolehan nilai t_{hitung} 3,997 > t_{tabel} 1,665. Dari hasil tersebut hasil hipotesis H_a diterima dan H_0 diterima.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.50 Hasil Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	11,673	3,629		3,217	,002
	Budaya Kerja	,474	,094	,506	5,032	,000
	Pengawasan	,148	,069	,216	2,150	,035

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan 4.50, diketahui persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 11,673 + 0,474X_1 + 0,148X_2$$

Persamaan tersebut berarti:

- a) Konstanta sebesar 11,673, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja pegawai Y sebesar 11,673.
- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,557 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya kerja X_1 , maka nilai kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Y bertambah sebesar 0,474 atau 47,4%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel budaya kerja X_1 terhadap kinerja pegawai Y adalah positif.
- c) Koefisien regresi sebesar 0,148 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai pengawasan X_2 , maka nilai kinerja pegawai Y bertambah sebesar 0,148 atau 14,8%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel pengawasan X_2 terhadap kinerja pegawai Y adalah positif.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.51 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,627 ^a	,393	,376	7,883

a. *Predictors: (Constant), Pengawasan, Budaya Kerja*

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.51, diketahui nilai R sebesar 0,627 dan R square sebesar 0,393. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,627 atau 62,7%. Variabel pengawasan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,393 atau 39,3% sisanya (60,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

6. Uji F

Tabel 4.52 Hasil Uji F

ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2896,735	2	1448,367	23,306	,000 ^b
	<i>Residual</i>	4474,412	72	62,145		
	<i>Total</i>	7371,147	74			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

b. *Predictors*: (Constant), Pengawasan, Budaya Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 10.2, diketahui perolehan nilai F_{hitung} sebesar 23,306 dan perolehan nilai F_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 75 orang adalah 3,12. Dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah terdapat pengaruh simultan yang diberikan oleh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja X_1 dan pengawasan X_2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y karena nilai $F_{hitung} 23,306 > F_{tabel} 3,12$. Dari hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas

Budaya kerja adalah kumpulan nilai, karakteristik, dan atribut perusahaan yang tercermin dalam perilaku pegawai, kebijakan, dan fasilitas organisasi. Budaya kerja juga dapat diartikan sebagai cara anggota organisasi berinteraksi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan. Budaya kerja yang efektif akan menghasilkan kinerja pegawai sesuai harapan instansi. Penelitian ini menghasilkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, karena nilai $t_{hitung} 6,325 > t_{tabel} 1,665$. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,595 atau 59,5%.

Penelitian Heny Risinta, Arif Budiman, dan Siti Raudah (2024) menjelaskan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $5.233 > t_{tabel} 2,010$. Budaya kerja yang baik dapat membuat pegawai bekerja dengan perasaan nyaman. Selain itu pegawai akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Rawas harus membuat budaya kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sehingga pegawai akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

4.3.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas

Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa suatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan dengan mengamati dan menjaga agar objek yang diawasi dapat berjalan semestinya. Pengawasan akan membuat bekerja secara hati-hati sehingga meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan. Penelitian ini menghasilkan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, karena nilai $t_{hitung} 3,997 > t_{tabel} 1,665$. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,424 atau 42,4%.

Penelitian Angelia Febia Narwastu Murni Here, Vera Suryani Hamid, dan David Manafe (2024) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja dengan nilai *T-statistics* $2,047 > 1,96$. Pengawasan yang baik dapat membuat pegawai bekerja secara teratur dari segi penyelesaian dan pelaksanaan kerja. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas perlu meningkatkan pengawasan kepada pegawainya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan peningkatan monitoring laporan kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas

Budaya kerja dan pengawasan dapat menentukan hasil kinerja seorang pegawai. Budaya kerja yang baik dapat membantu pegawai memaksimalkan pekerjaan dan pengawasan dapat membuat pegawai bekerja lebih berhati-hati untuk memperkecil kesalahan kerja. Penelitian ini menghasilkan budaya kerja dan pengawasan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, karena nilai $F_{hitung} 23,306 > F_{tabel} 3,12$. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,627 atau 62,7%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian Febriawan Adi Nugroho dan Misnan (2022) menjelaskan bahwa budaya kerja dan pengawasan mampu membuat kinerja pegawai meningkat sebesar 73,21%. Mempersiapkan dan membuat budaya kerja yang baik sangat penting untuk diperhatikan instansi. Selain itu setiap kegiatan kerja perlu dilakukan pengawasan. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas perlu membuat budaya kerja yang tepat sesuai kebutuhan pegawai dan melakukan kegiatan pengawasan pada setiap kegiatan kerja pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1 Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas. Budaya Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan nilai signifikan variabel Budaya Kerja adalah 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 kurang dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas. Pengawasan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan nilai signifikan variabel Pengawasan adalah 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 kurang dari 0,05 maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat secara bersama sama bahwa variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, saran yang diberikan penulis adalah :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Budaya kerja bagi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas hendak dioptimalkan keahlian yang dimiliki beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.
- b. Untuk variabel pengendalian ada hal yang perlu mendapatkan perhatian yakni pimpinan harus bisa lebih memberikan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja, dan apabila ada kesalahan dalam bekerja pimpinan dapat memberikan koreksi hasil pekerjaan pegawai atau catatan kecil juga pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik kepada para pegawai.
- c. Kinerja pegawai sebaiknya harus lebih dioptimalkan lagi dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar kepegawaian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA



- Anisah, N., Sarah Imelda, & Chairunisa. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Harapan*, 22.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fadli, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Tangerang Selatan: Pascal Books PT. Mediatama Digital Cendikia.
- Hastuti, M., Seprin Pareda, Stelly Morasa, & Eirene Mantiri. (2024). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dina Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Afrak. *Master Manajemen*, 102.
- Kasmir. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Depok: Manajemen Personalia.
- Lestari, D. (2023). *KINERJA PEGAWAI*. (A. T. Putranto, Ed.) Bandung: Widina Media Utama.
- Parella, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. 04.
- Rahardjo, D. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (E. Zusrony, Ed.) Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Risinta, H., Arif Budiman, & Siti Raudah. (2024). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BALANGAN. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1. No. 2, 2024, 08.
- Sandewa, F. (2019). Pengawasan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banggai kabupaten Banggai Laut. *Media Publication*, 154.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN*. Bandung: ALFABETA.
- Sururama, R., & Rizki Amalia. (2020). *Pengawasan Pemerintah*. Bandung: Cendikia.
- Suwindia, G., & Nyoman Kurnia Wati. (2021). *KINERJA PEGAWAI*. (A. A. Agung, Ed.) Banyuning, Singaraja-Bali: Mpu Kuturan Press.
- Widagdo, S. D., Endang Indartuti, & M.Kendry Widiyanto. (2021). Budaya Kerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Jawa Timur. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 01, 16.
- Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Bandung: Cipta Media Nusantara.
- Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Nusantara: Cipta Media Nusantara.
- Yustina, N., & Zulaspan Tupti. (2022). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 563.

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

- Zarkasi, Lustono, Nabila Hilmy, Wenny Desti, Nur Laily, Eka Yulianti, et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. Silalahi, Ed.) Banjaran Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga: CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Zulfikar, R., Fifian Permata Sari, Fatmayati, Kartika Wandini, Tati Haryati, Sri Jumini, et al. (2023). *Metode Penelitian KUANTITATIF*. (E. Damayanti, Ed.) Bandung: Widina Media Utama.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
LAMPIRAN

Lampiran 1.



**Formulir Pengajuan Judul Skripsi
 Program Studi Manajemen**

Nama : Rahma Diana Putri
 NIM : 2101010136.
 Alamat : Desa Sidoharjo Kec. Tugumulyo kab. Musi Rawas
 No.Hp : 0838 4222 5143

Rumusan Masalah 1 : Bagaimana pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja di Musi Rawas

Judul 1 : Pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja di Kabupaten Muusi Rawas

Rumusan Masalah 2 : Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polisi Pamong Praja di Kabupaten Musi Rawas

Judul 2 : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polisi Pamong Praja di Kabupaten Musi Rawas

Rumusan Masalah 3 : Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polisi Pamong Praja di Kabupaten Musi Rawas

Judul 3 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polisi Pamong Praja di Kabupaten Musi Rawas.

Diusulkan Judul Nomor :1(satu)/ 2(Dua)/ 3(Tiga)*

Lubuklinggau, September 2024
 Mahasiswa yang mengusulkan,

(RAHMA DIANA PUTRI)

Menyetujui Dosen Pembimbing,

Pembimbing 1 (Dr.Sardiyo, MM)

Pembimbing 2 (Apani, SE,MM)

(.....)

(.....)

Mengesahkan,
 Dekan Fakultas Manajemen

(Assoc. Prof .Dr.Dheo Rimbano, SE.Msi)

Mengetahui,
 Ketua Program Studi,

(Surajiyo, SE.MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2

Surat Permohonan Izin Observasi

Lubuklinggau, 9 September 2024

Nomor : 0824e/UNIV. BI/Fieshum/PI/2024
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan izin observasi penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan Kantor Satpol PP Kabupaten Musirawas
 Di
 Tempat

Dengan Hormat,


Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Rahma Diana Putri
 NIM : 2101010136
 Program studi : Menejemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Tempat Penelitian : Kantor Satpol PP Kabupaten Musirawas

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi berupa observasi penelitian di Instansi yang Bapak Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
 Humaniora.


Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
 NIDN: 0210078701
 FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
 0733-3280300 (Pascasarjana)
 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
 Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 3

Surat Balasan Persetujuan Penelitian

PDF

MUSI - RAWAS

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DAN PEMADAM KEBAKARAN
 Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas
 Jl. Pangeran Moehammad Amin – Desa Muara Beliti Baru Kecamatan Muara Beliti
 Kabupaten Musi Rawas Provinsi Sumatera Selatan 31661

Muara Beliti, 22 Oktober 2024

Kepada


Nomor : 800/ 999 /Satpol PP & Damkar/2024 Yth. Rektor Universitas Bina Insan
 Lampiran : - di -
 Hal : Izin Penelitian Lubuklinggau

Sehubungan dengan surat Rekomendasi Penelitian Survey/Risert dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Nomor : 503/122/IP/DPMTSP/X/2024 tanggal 15 Oktober 2024 Perihal permohonan izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa kami bersedia memberikan izin Penelitian Mahasiswi Universitas Bina Insan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora atas nama :

Nama : Rahma Diana Putri
 NIM : 2101010136
 Program studi : Manajemen

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
 Dan Pemadam Kebakaran
 Kabupaten Musi Rawas



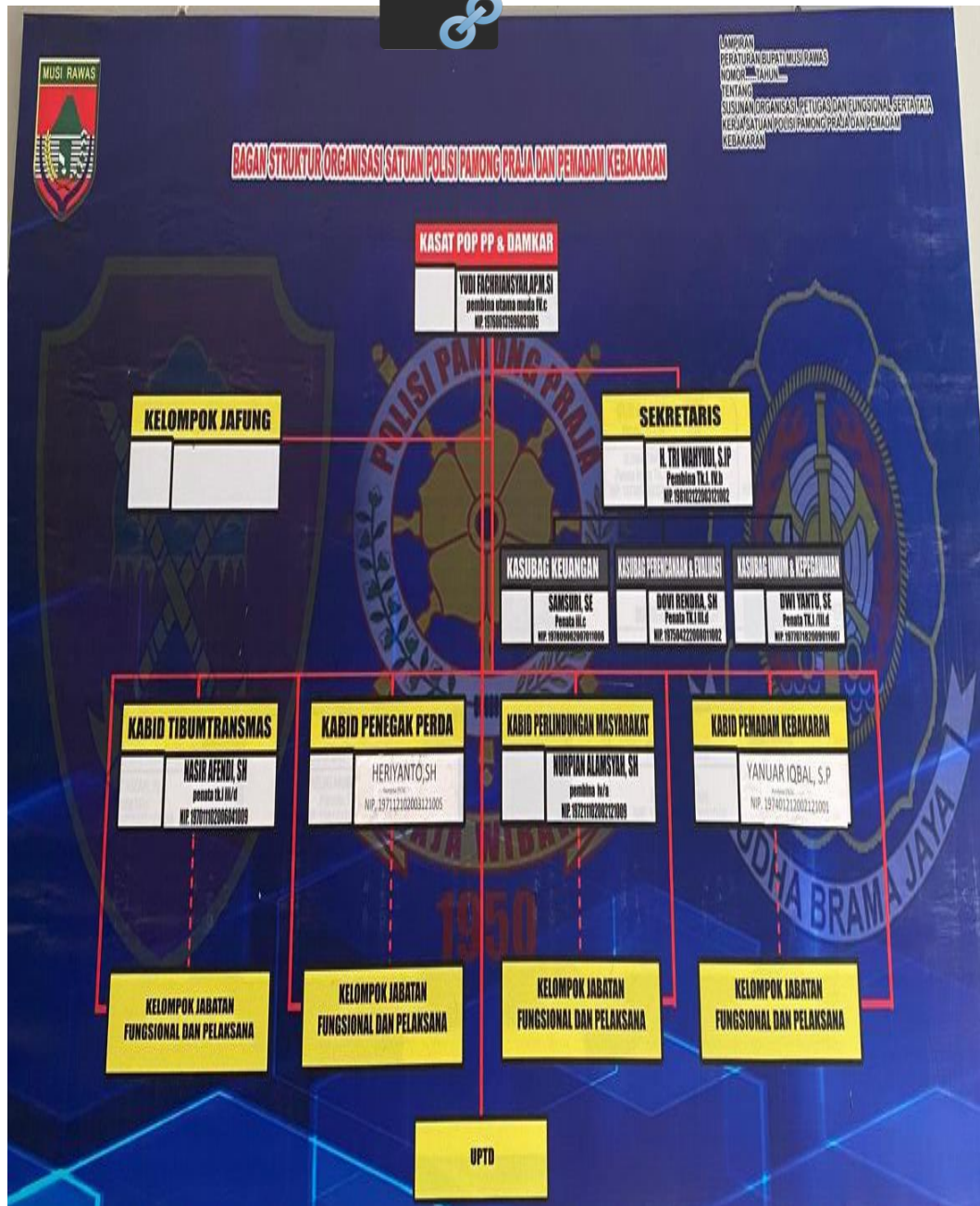
Yudi Fachriansyah, Ap. M. Si
 Pembina Utama Muda (IV/c)
 Nip 197606131996031005

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4

Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas




Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 5

Lembar Bimbingan Proposal



LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama: RAHMA DIANA PUTRI
 NIM: 21 01 01 0136
 Pembimbing 1: Dr. Suedyo, MM
 Pembimbing 2: Afandi, SE, MM
 Judul: Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	12/09/2024	Judul	ACC judul tidak ada koreksi	1	/
2.	5/10/2024	Proposal		2	/
3.	18/10/2024	Proposal	Tabul, kerapian	3	/
4.	22/10/2024	ACC Proposal	ACC (acc) ke per buku 1	4	/
	21/11/24	Proposal	1. Perbaiki 2. Kalimat tidak jelas ketamuan gaya.	5	/
	8/11/24	Proposal	Lampiran bimbingan yang lengkap.	6	/
	16/11/24	17	ACC	7	/

Lubuklinggau, 2024
 Ketua Program Studi Manajemen
 (Surajiyo, SE.,MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 6

Dokumentasi Observasi dan Wawancara dengan Bapak Dwi Yanto., S,E sebagai
Kasubag dan Pegawaiian.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 7

Dokumentasi wawancara dengan Bapak Romlan sebagai Komandan

Keamanan



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 8

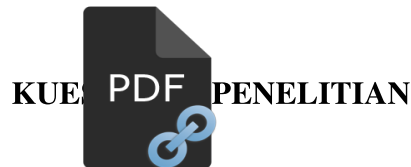
Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Leo Nardo sebagai Pengelola surat



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 9



Responden yang terhormat,

Bersama ini saya :

Nama : Rahma Diana Putri

Nim : 2101010136

Program Studi : Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya, informasi yang Bapak/ Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S-1 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Atas kerjasama serta bimbingan dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini dengan memberikan tanda (✓) pada setiap pernyataan dibawah ini :

1. No. Responden :

2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
: 2. Perempuan

3. Usia : 1. 20 s/d 30 tahun 3. 41 s/d 50 tahun
: 2. 31 s/d 40 tahun 4. > 50 tahun

4. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SLTA 3. DIV 5. S2
: 2. DIII 4. S1

5. Status Kepegawaian : 1. ASN 3. TKST/TKS
: 2. PPPK 4. MOU

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Untuk membaca baik kuesioner-kuesioner penelitian ini.
2. Menjawab tiap butir pertanyaan ini dengan jujur dan objektif.
3. Memberikan salah satu ceklist (✓) pada kolom alternative jawaban yang dianggap benar.
4. Harap periksa kembali semua pernyataan dan mohon dipastikan telah menjawab semua pernyataan.

Keterangan :

- | | | |
|------------------------|-------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju | (SS) diberi skor | = 5 |
| 2. Setuju | (S) diberi skor | = 4 |
| 3. Ragu-Ragu | (RR) diberi skor | = 3 |
| 4. Tidak Setuju | (TS) diberi skor | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) diberi skor | = 1 |

1. Pernyataan yang berhubungan dengan Budaya Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kebiasaan						
1.	Di tempat kerja memiliki kebiasaan untuk saling menghormati setiap perbedaan pendapat					
2.	Ada kebiasaan memberikan umpan balik untuk membantu pengembangan kinerja individu					
3.	Di tempat kerja ada kebiasaan memberikan ide-ide baru dalam rapat atau diskusi					
Peraturan						
1.	Semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor mematuhi tata tertib yang berlaku					
2.	Aturan-aturan di Kantor di sampaikan secara jelas dan mudah dipahami					
3.	Lingkungan kerja di kantor mendukung kepatuhan terhadap aturan yang berlaku					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai-Nilai					
1.	Kedisiplinan adalah nilai yang s... tekankan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab... usi Rawas				
2.	Semua anggota Satuan Polisi Pa... ja diperlakukan dengan adil tanpa adanya diskriminasi				
3.	Pimpinan dan anggota dikantor menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian tugas				

2. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Pengawasan (X₂)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Penetapan Standar						
1.	Evaluasi standar kerja dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan di kantor					
2.	Penetapan standar kerja memberikan arahan untuk mencapai target yang lebih baik					
3.	Standar kerja mencerminkan tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas					
Pelaksanaan Pengukuran Standar						
1.	Pengukuran kegiatan yang dilakukan mencerminkan kinerja saya secara akurat					
2.	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja berpartisipasi aktif dalam pengukuran kegiatan					
3.	Sistem yang digunakan untuk mengukur kegiatan di kantor saya sudah memadai					
Pengambilan Tindakan Koreksi						
1.	Setelah tindakan koreksi diambil, pimpinan memberikan arahan yang membangun kepada anggota					
2.	Tindakan koreksi diterapkan secara konsisten kepada seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja tanpa					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	pengecualian					
3.	Setelah tindakan koreksi dilakukan dilakukan evaluasi untuk memastikan perbaikan yang dilakukan					
Perbandingan Pelaksanaan						
1.	Kinerja setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja dibandingkan untuk mendorong peningkatan kerja					
2.	Perbandingan dengan hasil kerja sebelumnya membantu saya memahami perkembangan kinerja saya					
3.	Hasil perbandingan digunakan sebagai alat evaluasi untuk meningkatkan kinerja saya					

3. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Hasil Kerja						
1.	Di Kantor Satual Polisi Pamong Praja memberikan penghargaan atas pekerjaan yang selesai tepat waktu					
2.	Setiap pegawai mempunyai keterampilan yang sangat membantu dalam hasil kerjanya					
3.	Setiap Pegawai harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan untuk menjaga citra instansi					
Peilaku Kerja						
1.	Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan satu tim					
2.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan					
3.	Disiplin kerja yang saya tunjukkan memberikan dampak positif terhadap kinerja tim					
Sifat Pribadi						

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan teliti dan tanpa kesalahan					
2.	Saya selalu mengikuti prosedur yang berlaku di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas					
3.	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 10

Penyebaran Kuesioner di [redacted] Satuan Polis Pamong Praja Kab Musi

PDF was



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 11

Penyebaran kuesioner di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuk Linggau



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 12



Responden	Indikator									Total
	Kebiasaan			Peraturan			Nilai-nilai			
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	
1	3	3	3	4	5	4	4	5	4	35
2	3	5	5	3	4	4	4	4	5	37
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
6	5	2	4	4	5	5	5	5	4	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	3	5	5	5	4	5	5	5	42
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	2	5	5	5	5	5	5	5	42
21	5	2	5	5	5	5	5	5	5	42
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
23	2	1	1	1	2	1	4	3	3	18
24	1	1	1	1	2	4	2	4	1	17
25	2	1	2	1	1	3	3	1	1	15
26	2	1	2	1	1	1	2	2	2	14
27	1	1	1	2	1	2	3	3	2	16
28	1	1	1	2	2	1	3	3	1	15
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
31	1	1	1	2	2	1	3	3	1	15
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	3	4	2	2	3	1	1	1	21
34	3	5	3	4	4	4	2	5	5	35
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

36	3	2	2	2	2	3	1	1	1	17
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	4	5	5	4	5	3	3	3	35
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	4	3	2	2	2	3	1	1	1	19
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	3	2	2	2	2	3	1	1	1	17
44	5	4	4	4	4	4	4	3	3	35
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	4	3	3	2	2	3	1	1	1	20
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
53	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	3	2	1	1	1	3	1	1	1	14
56	4	3	3	2	2	3	1	1	1	20
57	4	3	3	2	2	4	1	1	1	21
58	4	3	3	2	3	4	1	1	2	23
59	4	3	3	2	3	4	1	1	1	22
60	4	4	4	3	3	4	1	3	1	27
61	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41
62	5	1	5	1	4	5	5	5	5	36
63	5	1	5	1	4	5	5	5	5	36
64	5	1	5	1	1	5	5	5	5	33
65	3	1	3	4	5	4	4	5	4	33
66	3	1	5	3	4	4	4	4	5	33
67	5	1	5	5	4	4	4	4	5	37
68	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
69	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
70	3	1	1	4	1	3	5	5	5	28
71	4	2	2	2	1	4	5	5	5	30
72	4	2	3	4	4	5	5	5	5	37
73	3	1	1	3	1	3	5	5	5	27
74	5	5	5	5	5	5	2	1	1	34
75	4	2	2	4	3	4	3	1	3	26

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kuisisioner
an X2

Responden	Indikator												Total
	Penetapan Standar			Pelaksanaan Pengukuran Standar			Pengambilan Tindakan Koreksi			Perbandingan Pelaksanaan			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	4	3	5	5	3	4	1	3	4	4	3	43
2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	48
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	56
4	4	4	2	5	4	4	4	3	1	4	4	2	41
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
6	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	54
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	57
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
11	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	55
12	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
16	3	1	1	1	1	5	4	2	2	3	1	1	25
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	55
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	18
21	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	1	18
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
24	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	17
25	3	5	3	5	5	5	4	2	3	2	2	2	41
26	3	5	2	5	5	5	4	3	3	2	2	2	41
27	3	1	1	3	1	5	3	3	3	2	2	2	29
28	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	25
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	1	3	3	4	4	5	2	1	1	1	2	1	28
31	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	54
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	58
35	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	55
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
38	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	54
39	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
40	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	55
49	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
50	2	2	1	1	2	1	4	3	3	4	5	5	33
51	3	1	1	1	2	4	2	4	1	5	5	5	34
52	2	1	1	1	1	3	3	1	1	5	5	1	25
53	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	1	23
54	4	1	1	2	1	2	3	3	2	5	5	5	34
55	3	1	1	2	2	1	3	3	1	4	2	1	24
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	52
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	53
58	4	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	23
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	51
60	3	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	22
61	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
63	3	1	1	4	4	1	4	3	4	1	5	1	32
64	4	2	2	2	2	1	3	5	3	5	5	5	39
65	4	2	3	4	4	4	4	5	4	1	1	1	37
66	3	1	1	3	3	1	3	2	2	4	4	2	29
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
68	4	2	2	4	4	3	4	4	5	4	5	1	42
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	54
70	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	2	5	46
71	5	4	5	5	5	5	4	1	1	3	1	4	43
72	4	1	1	3	1	3	4	1	1	3	3	4	29
73	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	4	46
74	3	1	1	2	1	3	5	1	5	5	1	5	33
75	4	5	2	4	3	4	5	1	5	5	1	5	44

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

44	5	4	5	3	1	1	3	2	1	25
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	43
47	5	5	5	5	1	1	4	1	3	27
48	5	1	5	5	2	2	2	1	4	26
49	5	5	5	5	2	3	4	4	5	37
50	5	5	5	3	1	1	3	1	3	27
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	1	5	4	2	2	4	3	4	30
53	5	1	5	5	5	5	5	5	5	41
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
55	1	1	4	4	1	1	3	1	3	19
56	1	2	4	5	5	5	5	5	5	37
57	1	5	1	3	1	1	2	1	3	18
58	1	5	1	4	5	2	4	3	4	29
59	1	1	1	5	5	5	5	5	5	33
60	1	1	1	5	5	5	5	5	5	33
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	1	1	1	5	5	5	5	5	5	33
64	5	5	5	4	1	1	3	2	5	31
65	1	1	1	5	5	5	5	5	5	33
66	2	2	5	5	5	5	5	5	5	39
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
68	5	1	4	5	5	5	5	5	5	40
69	5	1	4	2	1	1	1	1	3	19
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
74	5	5	5	5	5	5	1	1	3	35
75	4	1	1	3	2	5	3	2	4	25

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

T Perbandingan

wasan

2

ikator

Responden	ikator												Total
	Penetapan Standar			Pelaksanaan Pengukuran Standar			Pengambilan Tindakan Koreksi			Perbandingan Pelaksanaan			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56
2	5	3	5	5	4	4	2	1	1	1	1	1	33
3	5	4	5	5	4	5	3	1	3	3	3	2	43
4	5	4	2	5	4	5	4	1	1	3	3	2	39
5	4	4	5	5	4	5	4	1	1	3	3	1	40
6	4	5	5	5	5	4	4	1	1	3	3	3	43
7	4	5	5	3	5	4	5	1	1	4	4	1	42
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
10	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	4	2	51
11	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	55
12	5	5	5	5	4	5	3	1	1	3	2	1	40
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
15	5	4	5	5	5	4	3	1	1	4	1	3	41
16	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	4	21
17	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	52
18	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	1	3	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	3	4	25

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Responden	Indikator									Total
	Hasil Kerja			Perilaku Kerja			Sifat Pribadi			
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	14
3	4	3	3	1	1	2	1	3	1	19
4	4	3	3	1	2	2	1	1	1	18
5	4	3	3	1	1	2	1	2	1	18
6	4	3	3	1	2	2	1	1	1	18
7	4	4	4	2	2	2	1	1	1	21
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	4	5	3	1	3	3	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	4	3	3	1	1	2	1	1	1	17
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	4	3	4	2	2	3	1	1	1	21
16	3	5	3	4	4	4	2	5	5	35
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
18	3	2	2	2	2	3	1	1	1	17
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	4	4	5	4	4	5	3	3	3	35

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

