

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BARAKA
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

**ERNAWATI
105720511114**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BARAKA
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana
Pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas muhammadiyah makassar*

**Oleh
Ernawati
105720511114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini ku persembahkan kepada Bapak Hamdan dan Ibu Maria yang telah memberikan dukungan serta do'a yang tiada henti dan saudara Hijriani, Minarti, Haeruddin yang senantiasa memberi semangat dan Almamater Universitas Muhammadiyah Makassar

MOTTO HIDUP

*“Tidak ada masalah yang tidak bisa
diselesaikan selama ada komitmen bersama
untuk menyelesaikannya*



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

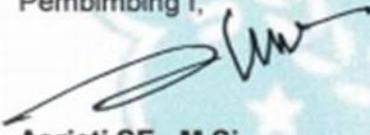
Judul Penelitian : "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang"
Nama Mahasiswa : Ernawati
No Stambuk/NIM : 105720511114
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018.

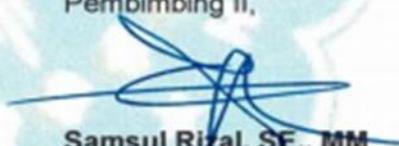
Makassar, 14 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,


Asriati SE., M.Si
NIDN:0031126303

Pembimbing II,


Samsul Rizal, SE., MM
NIDN: 0907028401

Mengetahui,

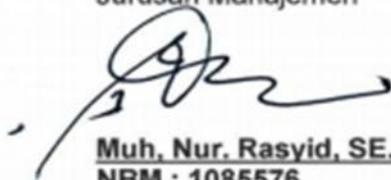
Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen


Muh. Nur. Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

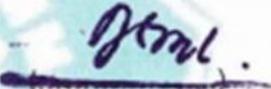
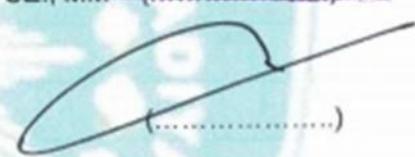
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ernawati, Nim : 105720511114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0010 / 2018 M, Tanggal Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H / 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulkaidah 1439
11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
4. Penguji : 1. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM 
2. Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
3. Ismail Rasulong, SE., MM 
4. Samsul Rizal, SE., MM 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra It.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ernawati
Nim : 105720511114
Program Studi : S1 Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang"

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Juli 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Ernawati

Diketahui Oleh:



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM. 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur. Rasyid, SE.,MM
NBM. 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas, segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Hamdan dan Ibu Maria yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Asriati, SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Samsul Rizal, SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat dan sahabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karenaitu, kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Juni 2018

Penulis

ABSTRAK

ERNAWATI, 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I ASRIATI dan pembimbing II SAMSUL RIZAL.

Pengawasan merupakan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan menggunakan data yang bersumber dari responden dan dokumentasi Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. hasil uji regresi berdasarkan uji nilai signifikansi (sig) dengan ketentuan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ dipeoleh nilai $\text{sig} = 0,005$ yang berarti $<$ dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan persamaan regresi dari penelitian tersebut diperoleh bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang.

Kata kunci : Pengawasan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ERNAWATI, 2018. The Effect of Supervision on Employee Performance on Baraka District Office Enrekang Regency, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by mentor I ASRIATI and mentor II SAMSUL RIZAL.

Supervision is as a process that determines what work has been done, assessed, and corrected so that the implementation of work in accordance with the original plan.

This study aims to determine the Effect of Supervision on Employee Performance at the District Office Baraka Enrekang District. the type of research used in this research is quantitative research with explanatory approach. The sample in this study were 35 respondents. This research uses simple linear regression analysis and using data sourced from respondents and documentation of District Office Baraka Enrekang District. regression test result based on test of significance value (sig) with provision if sig value $<0,05$ got value sig = 0,005 which mean $<$ from 0,05. Thus it can be concluded that the regression equation of the research obtained that the control significant effect on Employee Performance at Office Baraka District Enrekang District.

Keywords : Supervision, Employee Performance

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------------------|-------------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK BAHASA INDONESIA | vi |
| ABSTRACT | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 7 |
| B. Pengertian Pengawasan..... | 10 |
| C. Tujuan Pengawasan..... | 15 |
| D. Tipe Pengawasan..... | 15 |
| E. Teknik Pengawasan | 16 |
| F. Kinerja Pegawai..... | 17 |
| G. Tinjauan Empiris..... | 23 |

| | |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| H. Kerangka Konsep..... | 25 |
| I. Hipotesis..... | 25 |
| BAB III. METODE PENELITIAN..... | 26 |
| A. Jenis Penelitian | 26 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 26 |
| C. Defenisi Operasional Variabel | 26 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 27 |
| E. Populasi dan Sampel..... | 28 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| G. Metode Analisis | 30 |
| BABA IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 32 |
| A. Hasil Penelitian..... | 32 |
| B. Identifikasi Responden Penelitian..... | 44 |
| C. Hasil Analisis Data..... | 49 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 55 |
| BAB V. PENUTUP | 57 |
| A. Kesimpulan..... | 57 |
| B. Saran..... | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 58 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|-----------------------------------------------|---------|
| Tabel 2.1 | Tinjauan Empiris | 24 |
| Tabel 4.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4.2 | Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan..... | 45 |
| Tabel 4.3 | Responden Berdasarkan Usia | 45 |
| Tabel 4.4 | Responden Berdasarkan Jabatan..... | 46 |
| Tabel 4.5 | Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 48 |
| Tabel 4.6 | Variabel Pengawasan (X) | 50 |
| Tabel 4.7 | Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 50 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Reabilitas Kuesioner | 51 |
| Tabel 4.9 | Hasil Koefisien | 52 |
| Tabel 4.10 | Uji Signifikan | 53 |
| Tabel 4.11 | Koefisien Regresi Sederhana..... | 53 |
| Tabel 4.12 | Uji Hipotesis..... | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|---------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konsep..... | 25 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 35 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------------|----------------------------------|---------|
| Lampiran 1. | Tabulasi Jawaban Variabel X..... | 50 |
| Lampiran 2. | Tabulasi Jawaban Variabel Y..... | 50 |
| Lampiran 3. | Uji Validitas X..... | 50 |
| Lampiran 4. | Uji Validitas Y..... | 50 |
| Lampiran 5. | Uji Reabilitas X..... | 51 |
| Lampiran 6. | Uji Reabilitas Y..... | 51 |
| Lampiran 7. | Regresi Linear Sederhana | 52 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintah adalah tempat dimana pemerintah melakukan aktifitas sehari-hari sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintah demi menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan tepat guna setiap instansi pemerintah memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan didalam struktur organisasinya, baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Hal ini menurut instansi pemerintah mencari alternative-alternatif jitu untuk mendukung apa yang di cita-citakan, seperti di butuhnya pengawasan terhadap kinerja pegawai yang terdapat di dalam instansi.

Manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusialah yang dapat menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan yang akan diperoleh dari perusahaannya karena pada prinsipnya mereka yang membuat produk, menjaga mutunya kemudian menjualnya kepada konsumen untuk mendapatkan uang yang akan diperuntukkan bagi kesejahteraan mereka sendiri. Diera yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanyalah manusia yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi kinerja juga merupakan suatu hal yang kompleks harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi dimana setiap perusahaan yang memiliki kinerja yang baik merupakan suatu perusahaan yang berhasil dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Fakta yang ada di Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang yaitu memiliki kinerja yang normal, arti normal disini adalah pegawai biasa melakukan

kesalahan atau penyimpangan atau penyelewengan kerja dimana banyaknya pegawai yang sering bolak balik ruangan kerja hanya sekedar duduk dan melihat saja, sering kebanyakan ngobrol dan lain sebagainya. Melihat penyalahgunaan atau penyelewengan kerja tersebut seolah-olah sudah menjadi biasa atau bahkan budaya dalam bekerja, maka dari itu sangat perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dan harus ditindak lanjuti.

Bila di dalam organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pegawai pun akan berkurang, hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peranan pengawasan dalam suatu organisasi, muncul sebagai hal yang sangat penting artinya apabila dalam kehidupan organisasi terjadi suasana

ketidaktertiban, baik yang disebabkan oleh faktor internal lingkungan organisasi ataupun dari luar lingkungan organisasi. Ada dua faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan. Pertama tujuan individu seringkali berbeda dengan tujuan organisasi pemerintah. Sehingga pengawasan diperlukan untuk menjamin kinerja. Kedua, adanya kesenjangan waktu antara saat tujuan dan program pengawasan dirumuskan dengan saat pencapaian tujuan suatu satuan pendidikan tertentu (Hamalik, 2008: 28).

Terwujudnya tujuan yang di kehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha suatu pencapaian. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik.

Peranan pengawasan dalam suatu organisasi kantor muncul sebagai hal yang sangat penting artinya apabila dalam kehidupan organisasi terjadi suasana ketidaktertiban, baik yang disebabkan dari faktor internal lingkungan organisasi ataupun dari luar lingkungan organisasi.

Dalam melaksanakan setiap bidang pekerjaan apa pun, sebaik-baiknya tentu penting dilakukan perencanaan dan pengawasan. Perencanaan dan pengawasan (*pengontrol*) merupakan dua kutub dari satu proses penyelenggaraan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan menjadi star permulaan dari proses. Hal ini mengandung aktifitas-aktifitas melihat kedepan, memikirkan jauh sebelumnya, dan menggambarkan lebih dahulu sebagai landasan untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pengawasan berkaitan dengan tindakan-tindakan pembetulan dalam setiap kegiatan. Rencana bagaimanapun baiknya dapat gagal apabila

pelaksanaanya tidak didampingi dengan aktifitas manajemen yang berbentuk pengawasan.

Begitu pentingnya arti kinerja, karena kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai Kantor Camat Baraka secara umum menurut pengamatan sudah baik, pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian. Namun walau demikian ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Camat Baraka yaitu masih ada sebagian kecil pegawai yang terkadang melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga perlu perbaikan sehingga memperpanjang waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu terkadang pegawai menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan, dalam arti terkadang pegawai terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kendala lain adalah masih ada sebagian pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu, artinya pegawai yang seharusnya bekerja malah melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya mengobrol dengan teman temannya atau terkadang main game walau hal itu dilakukan secara sembunyi-sembunyi.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti, hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkenaan dengan pengawasan, kinerja pegawai yang berjudul:

”pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang”.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang”?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kinerja pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah perbendaharaan manajemen sumber daya manusia, khususnya sumber daya pegawai dalam kaitannya dengan tugas-tugas kepengawasan di bidang kepegawaian
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi pemerintah khususnya dinas kecamatan
3. Manfaat akademis, dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang sedang melakukan penyusunan proposal dikemudian hari dan menjadikan berkas atau data di dalam perpustakaan umum Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Manfaat bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan berfikir atau mengembangkan kemampuan berfikir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*MSDM*) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi / bidang produksi, pemasaran keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam SDM dikumpulkan secara sistimatis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “ manajemen” (*mengelola*) sumber daya manusia (Rivai, 2015 :4)

Dalam usaha pencapaian perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (*sumber daya manusia*) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*ouput*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemberdayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/disajikan. Disamping itu SDM dapat menciptakan efisien, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan yang tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Manajemen SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas independen (*saling terkait satu sama lain*). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi, yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi SDM lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan staffing bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh manajemen, dan kompensasi. Bila aktivitas SDM dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen SDM perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi

oleh lingkungannya. Manajemen SDM juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini maka manajemen sumber daya dirasakan penting bagi suatu perusahaan, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul dikemudian hari.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6). Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander

dan Snell,2010:4). Manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang:2007). Dari defenisi diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

B. Pengertian Pengawasan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Defenisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan–penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Halsey (2003:8) pengawasan ialah

1. memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan.
2. menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengerjakan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.
3. mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaan tersebut telah dipahami dengan wajar.
4. mengadakan koreksi bagaimana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau menghentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik.
5. memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik.
6. akhirnya menyelaraskan setiap orang dalam suasana kerja sama yang erat dengan rekan kerjanya.

Menurut Manulang (2008:124), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Hendry Fayol (2001: 10) mengartikan pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang diterapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari.

Menurut Harahap (2001: 14), Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maringan (2004: 61), pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Selain itu menurut Dessler (2009: 2), menyatakan bahwa pengawasan (*Controlling*) merupakan penyusunan standar, seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Pengawasan adalah salah satu fungsi organik manajemen, yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana (Yudono dan Rakhmat,1999:57). Oleh karena itu, pengawasan biasa juga disebut control manajerial yang merupakan salah satu fungsi manajemen dalam organisasi. Fungsi tersebut mutlak dilakukan dalam setiap organisasi karena ketidakmampuan atau kelalaian untuk melakukan fungsi tersebut akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Matry (2008:356) mengartikan pengawasan sebagai proses pengendalian dan evaluasi apakah semua kegiatan telah berjalan sesuai dengan rencana. Pengawasan tersebut dilakukan dengan maksud untuk mengetahui program-program organisasi yang telah dicapai. Dengan demikian, berarti bahwa pengawasan harus mengacu pada metode dan mekanisme yang manager gunakan untuk mengetahui bahwa sikap dan prestasi pegawai atau staf sesuai dengan tujuan, rencana, dan standar organisasi.

Sasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, efektivitas, rasional, dan ketertiban dalam mencapai tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi (Sujak, 2000 : 34). Kaitannya dengan hal tersebut pengawasan merupakan tindakan pimpinan/manager di dalam mengendalikan organisasi sesuai dengan harapan yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 1999 :41).

Pengertian di atas mengisyaratkan, bahwa sebelum dilakukan pengawasan dalam organisasi tersebut telah ditetapkan tujuan-tujuan yang akan di capai. Program-program organisasi yang di rencanakan sebaiknya menegaskan bahwa perencanaan program dan pengawasan organisasi merupakan kegiatan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Perencanaan yang baik dimungkinkan ditetapkan standar keberhasilan yang baik. Adanya standar yang baik memungkinkan dilakukan pengawasan yang baik (Purwanto, 2003 : 120).

Melalui pengawasan, perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi dapat dipantau, sehingga bisa diambil tindakan-tindakan tertentu untuk mencegah hal-hal yang mungkin dapat merugikan organisasi. Melalui kontroling dan pengawasan seorang pimpinan berkesempatan untuk

mengoordinasikan bagian-bagian organisasi serta dapat melakukan identifikasi kelemahan-kelemahan anggota organisasi dalam tugas-tugasnya.

Suatu organisasi memerlukan pengawasan yang tergantung pada berbagai faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang diawasi, dan sebagainya. Menurut Sayles (dalam Siagian, 2005 :57) ada empat alasan mendasar mengapa pengawasan diperlukan dalam suatu organisasi yaitu:

1. Pengawasan memberikan suatu kepercayaan kepada pihak luar bahwa organisasi berjalan lancar
2. Pengawasan memberikan jaminan kepada manager/pimpinan bahwa organisasi yang dipimpinya berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang diinginkan.
3. Pengawasan memungkinkan seorang pimpinan untuk membimbing bawahan atau staf. Melalui pengawasan bawahan mengetahui apa yang penting untuk dilakukan dan apa yang pimpinan dan organisasi harapkan.
4. Pengawasan memberikan bimbingan dan arahan kepada manager atau pimpinan pada tingkat yang lebih rendah dari manager yang lebih tinggi.

Pentingnya pengawasan dan control dalam kepemimpinan organisasi selain dipahami secara implisit melalui tujuan control yakni sebagai pengendalian hasil dan penyimpangan berdasarkan target dan kegiatan yang telah ditentukan, yang diikuti dengan penyesuaian tindakan, sehingga lebih memungkinkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

C. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan mencapai kenyataan (Manulang, 2008:124)

Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak sangat diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan. menurut Maman Ukas (2004), tujuan pengawasan sebagai berikut:

1. Mensuplai pegawai dengan informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan di laksanakan.
2. Memberi kesempatan pada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.
3. Setelah kedua hal diatas telah dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari hasil-hasil yang diharapkan.

D. Tipe Pengawasan

Donelly, etal (dalam Zuhad: 2001) mengelompokkan pengawasan menjadi tiga tipesdasar, yaitu *preliminary control*, *concurrent control*, dan *feedback control*. ketiga hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

Pengawasan pendahuluan (*preliminary control*). Memusatkan perhatian pada masalah mencegah timbulnya deviasi-deviasi pada kualitas serta

kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan pada organisasi-organisasi. Sumber-sumber daya ini harus memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang ditetapkan oleh struktur organisasi yang bersangkutan. Para pegawai atau karyawan perlu memiliki kemampuan, baik kemampuan fisik ataupun kemampuan intelektual untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Bahan-bahan yang akan digunakan harus memenuhi kualitas tertentu dan mereka harus tersedia pada waktu dan tempat yang tepat. Disamping itu, modal harus pula tersedia agar dapat dicapai suplai peralatan serta mesin-mesin yang diperlukan. Akhirnya sumber-sumber daya finansial harus pula tersedia dalam jumlah dan waktu yang tepat.

Pengawasan pada saat pekerjaan berlangsung (*concurrent control*). Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah dicapai. Alat prinsip dengan apa pengawasan dapat dilaksanakan adalah aktivitas para manajer yang memberikan pengarahan atau yang melaksanakan supervise.

Pengawasan feedback (*feedback control*). Memusatkan perhatian pada hasil-hasil akhir. Tindakan korektif ditunjukkan kearah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasi actual. Tipe pengawasan ini mencapai namanya dari fakta bahwa hasil-hasil historical mempengaruhi tindakan-tindakan masa mendatang.

E. Teknik Pengawasan

Dari pendapat Koontz, et.al.(dalam Hutaeruk : 2003) tentang teknik pengawasan, terdapat dua cara untuk memastikan pegawai merubah tindakan/sikapnya yang telah mereka lakukan dalam bekerja, yaitu dengan

dilakukannya pengawasan langsung (*direct control*) dan pengawasan tidak langsung (*indirect control*). Pengawasan langsung diartikan sebagai teknik pengawasan yang dirancang bangun untuk mengidentifikasi dan memperbaiki penyimpangan rencana.

Dengan demikian pada pengawasan langsung ini, pimpinan organisasi mengadakan pengawasan secara langsung terhadap kegiatan yang sedang dijalankan, yaitu dengan cara mengamati, meneliti, memeriksa dan mengecek sendiri semua kegiatan yang sedang dijalankan tadi. Tujuannya adalah agar penyimpangan-penyimpangan terhadap rencana yang terjadi dapat diidentifikasi dan diperbaiki. Menurut Koontz et al, pengawasan langsung sangat mungkin dilakukan apabila tingkat kualitas para pimpinan dan bawahannya rendah.

Sementara pengawasan tidak langsung diartikan sebagai teknik, pengawasan yang dilakukan dengan menguji dan meneliti laporan-laporan pelaksanaan kerja. Tujuan dari pengawasan tidak langsung ini adalah untuk melihat dan mengantisipasi serta dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menghindarkan atau memperbaiki penyimpangan. Menurut Koontz et al, pengawasan tidak langsung mungkin dilakukn apabila tingkat kualitas para pimpinan dan bawahannya tinggi.

F. Pengertian Kinerja Pegawai

a. Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya

secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Menurut Payaman Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Suyadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan kinerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 maupun etika. Muhammad Zainur (2010: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5)

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisien, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

b. Kinerja pegawai

Setiap pegawai dalam berorganisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. (Gibson, et al, 1995:356). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara

efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Kaswan (2012), kinerja karyawan adalah mempengaruhi beberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:523) kinerja diartikan kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnahkan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Mangkunegara, (2007:14), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni :

1. *Faktor individual*

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Latar belakang
- c. Demografi

2. *Faktor psikologi*

- a. Persepsi
- b. Attitude
- c. Personality
- d. pembelajaran
- e. motivasi

3. *faktor organisasi*

- a. sumber daya

- b. kepemimpinan
- c. struktur
- d. job design

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

c. Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor (Gibson et all,1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (*mental dan fisik*), latar belakang (*pengalaman, keluarga, dst*), dan demografis (*umur, asal usul, dll*)

2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (*kompensasi*), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job descriptions*)
 3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.
- d. Indikator kinerja pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai. surdamayanti (2001:51)

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.

5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

G. Tinjauan Empiris

berikut ini uraian tinjauan empiris yang menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti, yaitu sebagai berikut:

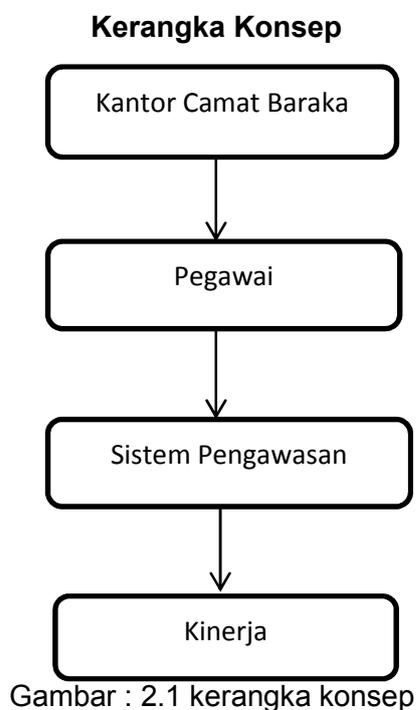
| No | Penelitian, tahun, judul | Metode analisis | Hasil penelitian |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Oktarina Vera, pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (<i>PNS</i>) pada dinas pasar kota pekanbaru (2013) | Penelitian kuantitatif, analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi | menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap variabel kedisiplinan, secara parsial, variabel kepuasan secara signifikan terhadap kedisiplinan |
| 2. | Ahadiningsih, Restu, pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat dari | Penelitian kuantitatif, analisis regresi linear | Menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap |

| | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | kabupaten serdang begadai (2008) | | disiplin pegawai |
| 3. | Sari Engga, penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan fungsi disiplinkerja pegawai negeri sipil studi badan kepegawaian daerah kabupaten Tapanuli tengah (2011) | Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif | Menunjukkan bahwa penerapan fungsi pengawasan di badan kepegawaian daerah kabupaten tapanuli tengah masih belum maksimal |
| 4. | Fabanyo Suryanti, pelaksanaan fungsi pengawasan di inspektorat daerah kota Tidore kepulauan (2011) | Teknik deskriptif/kualitatif | Dilihat dari pemeriksaan, pengujian hingga penyelidikan ternyata belum efektif |
| 5. | Dwi Puspita Sari, pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang (2011) | Deskriptif | Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja karyawan signifikan |

Tabel : 2.1 Tinjauan Empiris

H. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang. Lebih lanjut dapat digambarkan pada skema sebagai berikut:



I. Hipotesis

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesisnya di duga terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan pendekatan Eksplanatori. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Adapun penelitian Eksplanatori menurut Sugiyono (2013: 6) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara dan sebagainya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk lebih memfokuskan kegiatan penelitian dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian nantinya maka penulis memilih lokasi dan obyek penelitian yaitu pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. sedangkan waktu yang dipergunakan dalam penelitian diperkirakan kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan April-Mei 2018

C. Defenisi Operasional Variabel

Berikut ini akan dijelaskan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Pengawasan (X)

Pengawasan sebagai suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan (*memastikan dan menjamin*) bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan standar, rencana, kebijakan, instruksi, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan, guna pemanfaatan manusia dan sumber daya.

2. Kinerja (Y)

Kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Jenis data

1. Data *kualitatif*, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum Instansi dan kebijakan-kebijakan instansi yang memerlukan pengolahan.
2. Data *kuantitatif*, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan serta hasil analisis data.

b. Sumber data

Sumber data atau informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data *primer*, yaitu data yang di kumpulkan melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan pimpinan atau pegawai Kantor Camat Baraka yang berhubungan dengan masalah yang akan di bahas.
2. Data *sekunder*, yaitu data yang diperoleh dari dokumen instansi serta informasi-informasi yang tertulis lainnya yang berasal dari pihak yang erat kaitannya dengan pembahasan ini

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Santoso dan Tjiptono (2002:79), “populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk suatu masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek-obyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi karakteristik yang juga dimiliki obyek-obyek itu sendiri. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai, yang terdiri dari staf dan pimpinan pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang.

b. Sampel

Menurut sukardi (jhoni, 2013:5) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dikarenakan populasi yang ada dalam penelitian kurang dari 100 maka sampel yang digunakan dalam ini ialah seluruh populasi yang ada pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang yang berjumlah 35 orang (sampel jenuh).

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, metode pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut:

1. Observasi Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan dengan cara melakukan pengamatan atau peninjauan langsung pada tempat penelitian yakni pada kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang. untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan dan karakteristik beberapa orang terutama didalam organisasi/kelembagaan, biasanya berbentuk selebaran yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa pilihan jawaban yang telah disediakan dengan skor tertentu, pada penelitian ini kuesioner tersebut akan di berikan kepada pegawai kantor yang ada di kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang.

3. Wawancara

Wawancara, yaitu dilakukan dengan wawancara langsung dengan sumber teknik yaitu pimpinan dan pegawai instansi Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang untuk memperkuat pernyataan dari kuesioner yang tertera.

G. Metode Analisis

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan :

1. Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

2. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. koefisien yang tinggi biasanya reabilitas yang tinggi.

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu menganalisis berapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen bentuk umum persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut: Analisis regresi sederhana adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan linier antara satu variabel *predicator (independent, X)* dan satu variabel respon (*dependent, Y*). dan di rumuskan sebagai berikut: (Walpole, R,E. Myers, S.Land Ye, k.2007)

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = pengawasan

Analisis regresi sederhana ini dilakukan memperediksi nilai dari variabel terkait, dengan menghitung satu nilai X dan satu nilai Y. analisis regresi linear

sederhana dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistic Product and Service Solution*

4. Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasai Penelitian

1. Sejarah singkat Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

Kabupaten Enrekang berada di jantung jasiarah Sulawesi Selatan yang dalam peta batas wilayah memang bentuknya seperti jantung. Pegunungan Latimojong yang memanjang dari utara keselatan rata-rata ketinggian ± 3.000 meter diatas permukaan laut, memagari Kabupaten Enrekang disebelah timur sedangkan disebelah barat membentangkan sungai saddang dari utara keselatan yang pengendalian airnya menentukan pengairan saddang yang berada dalam wilayah Kabupaten Pinrang dengan aliran pengairan sampai Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kabupaten Enrekang terletak antara $3^{\circ} 14'36''$ LS $119^{\circ} 40'53''$ BT. Jarak dari ibukota Provinsi Sulawesi Selatan (Makassar) ke kota Enrekang, sebelah utara Kabupaten Tana Toraja, sebelah selatan Kabupaten Sidenreng Rappang, sebelah barat Kabupaten Pinrang, sebelah timur Kabupaten Luwu dan Sidenreng Rappang. Kabupaten berada didaerah pegunungan, terdiri dari gunung-gunung dan bukit-bukit sambung menyambung. Mengambil dari $\pm 85\%$ dari seluruh luas Kabupaten Enrekang yang luasnya $\pm 1.786,01$ Km atau 2,92 dari keseluruhan luas Provinsi Sulawesi Selatan, secara administrative terbagi menjadi 9 dan 111 desa.

Dalam rangka mewujudkan terselenggaranya pemerintah yang bersih (good goverment) yang merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa

Negara, untuk itu diperlukan pertanggung jawaban yang tepat dan jelas sehingga penyelenggaraan pembangunan dapat dilaksanakan dan berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna, bersih, KKN dan tanggung jawab.

Masyarakat semakin kritis, cerdas dan sadar akan hak-haknya sebagai pihak yang sangat berkepentingan terhadap kelangsungan organisasi menghadapi hal tersebut, maka organisasi publik harus mengubah paradigma pertanggung jawaban atas wewenang yang dilembahnya. Perubahan tersebut menghendaki agar sumber daya yang dikelola oleh organisasi publik dapat dipertanggung jawabkan secara tepat, jelas dan akuntabel.

Seiring dengan itu, perkembangan manajemen modern telah membuktikan bahwa keterwujudan dalam sebuah organisasi akan menjadi kompetitif *advantage* bagi penyelenggara dimata publik di sisi lain, terselenggaranya *good government* merupakan indikator terciptanya *clean government*. Sebagai salah satu pilar *good government*, pertanggung jawaban (*accountability*) menjadi syarat mutlak munculnya kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang sebagai sebuah organisasi publik menyadari sepenuhnya akan kondisi diatas agar kerangka kegiatan pembangunan dapat terarah, terpadu, menyeluruh dan berlangsung secara kesinambungan maka Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang telah mengembangkan mekanisme pertanggung jawaban publik dengan menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). LAKIP disusun merupakan pertanggung jawaban tahunan atas rencana strategi Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang tahun 2004 sampai 2018 yang juga merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan.

2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Baraka

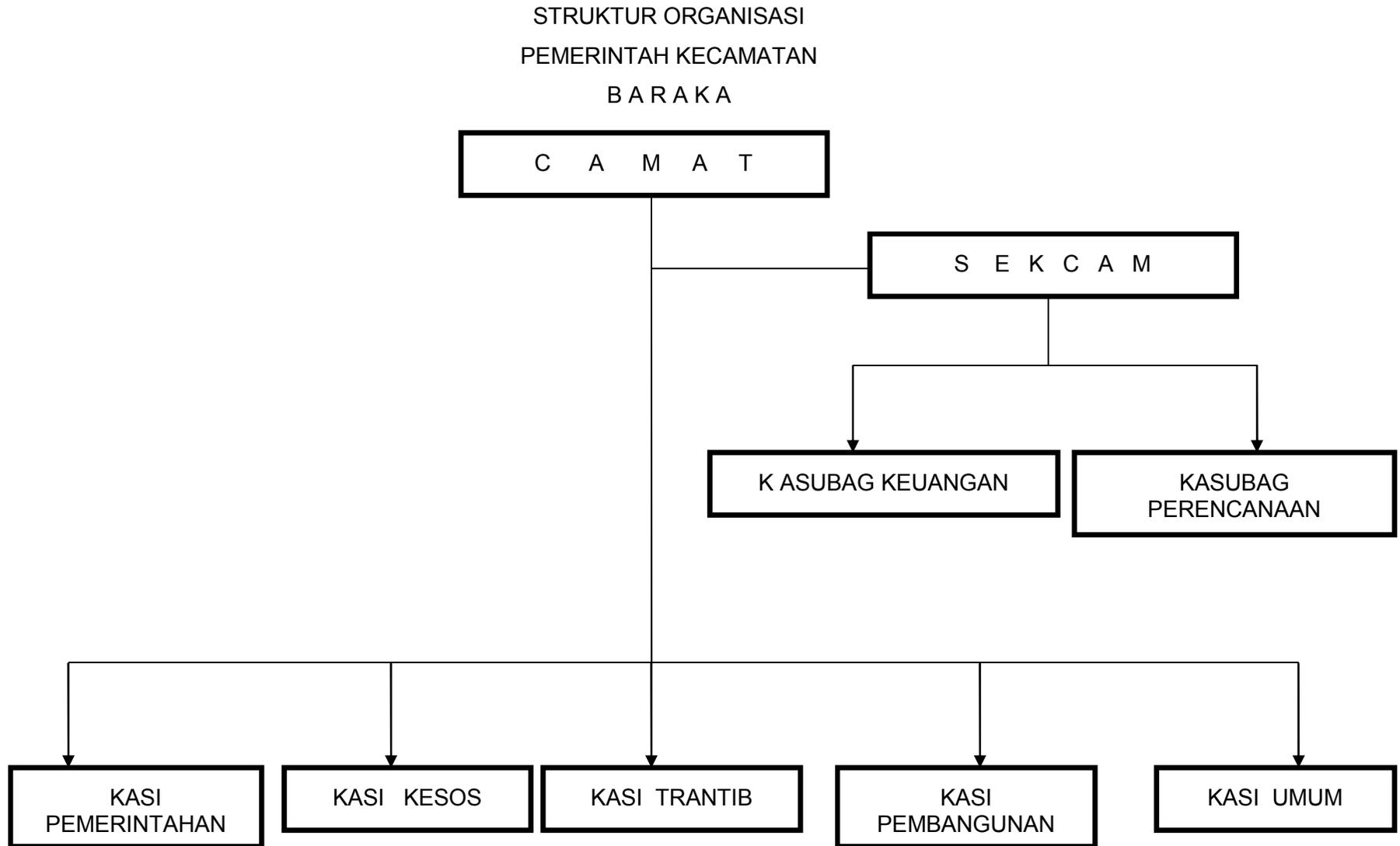
a. Visi

Terwujudnya koordinasi pemerintahan pembangunan dan dan kemasyarakatan menuju pelayanan prima untuk menunjang visi Kabupaten Enrekang sebagai agropolitan yang religious berwawasan lingkungan.

b. Misi

- 1) Menciptakan aparatur pemerintah yang berorientasi pelayanan prima proposional dan transparansi.
- 2) Menciptakan aparatur pemerintahan yang kreatif, inovatif, dan efektif serta mampu memberdayakan masyarakat.
- 3) Melakukan hubungan koordinasi dan sinkronisasi antara unit kerja pemerintah Kabupaten Enrekang.
- 4) Menciptakan hubungan koordinasi dan terpadu antara seksi yang ada dalam organisasi Kecamatan Baraka.
- 5) Melakukan pembinaan, pemberdayaan dan melibatkan masyarakat dalam penyusunan kebijakan pemerintah.
- 6) Dalam melaksanakan tupoksi, aparatur saling sipakatau sipangingaran.
- 7) Mendayagunakan informasi potensi Kecamatan Baraka dan sumber daya serta data base untuk perencanaan melalui pendekatan dan pemanfaatan sistem informasi yang optimal.
- 8) Mengedepankan kepentingan organisasi Kecamatan maupun Kabupaten serta masyarakat Enrekang.

3. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang



Sebagai salah satu SKPD dilingkup pemerintah dilingkup pemerintahan Kabupaten Enrekang kantor Kecamatan Baraka mengemban tanggung jawab guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan Kabupaten Enrekang. secara structural kantor Kecamatan Baraka sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Enrekang yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Enrekang No. 09 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Kecamatan dalam Kabupaten Enrekang yang secara garis besar memiliki fungsi dan tanggung jawab untuk membantu Bupati dalam mengoptimalkan kegiatan-kegiatan pemerintah, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan yang berada dilingkup wilayah Kecamatan Baraka.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Enrekang No. 09 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Kecamatan Baraka meliputi sebagai berikut :

1) Jabatan struktur terdiri dari :

- a. Camat
- b. Sekertaris Camat
 - Sub bagian keuangan
 - Sub bagian erencanaan
- c. Bidang pemerintahan
- d. Bidang trantib
- e. Bidang ekonomi/pembangunan
 - Sub bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM
- f. Bidang kesra
- g. Bidang pelayanan umum

Adapun struktur organisasi Kecamatan Baraka sesuai peraturan daerah No. 09 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Kecamatan dalam Kabupaten Enrekang dapat dilihat sebagai berikut :

2) Tugas dan tanggung jawab beserta wewenang

Pemerintah Kabupaten Enrekang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mengacu kepada Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan ditindak lanjuti dengan ditetapkannya PP No. 84 tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah dimana memberi kewenangan kepada pemerintah daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/kota untuk menyusun dan menetapkan organisasi dan perangkat daerah sesuai kebutuhan, serta ditetapkannya peraturan daerah Kabupaten Enrekang No. 09 tahun 2008 tentang pembentukan struktur organisasi dan tata kerja Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang, diantaranya terbentuknya Kecamatan Baraka.

Implikasi dari perubahan paradigma pemerintahan dengan lahirnya Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah secara langsung berdampak pada peraturan pemerintah No. 41 tahun 2007 tentang struktur organisasi Kecamatan, dimana pemerintah Kecamatan dipimpin seorang Camat yang dalam melaksanakan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian kewenangan bupati/kota untuk menangani sebagian urusan pemerintahan daerah. Sebagai tindak lanjut Undang-undang No. 32 tahun 2004, di kabupaten Enrekang dibentuk Kecamatan Baraka berdasarkan peraturan daerah No. 07 tahun 2006 dengan tujuan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang adalah unsur pendukung pemerintah Kabupaten Enrekang dibidang pemerintah yang dipimpin oleh seorang Camat

dan bertanggung jawab kepada Bupati Enrekang No. 04 tahun 2013 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

Sampai saat ini kedudukan kantor Kecamatan Baraka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi masih berpedoman pada peraturan daerah No. 34 tahun 2002 tentang pembentukan dan struktur organisasi Kecamatan sesuai peraturan pemerintah NO. 41 tahun 2007 tentang pedoman perangkat daerah. Organisasi Kecamatan memiliki fungsi dan tanggung jawab untuk membantu Bupati dalam mengoptimalkan kegiatan-kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan yang berada dilingkup wilayah Kecamatan dimana kantor Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang dalam melaksanakan tugas pemerintahan berada dibawah dan tanggung jawab kepada Bupati Enrekang melalui sekretaris Kabupaten Enrekang.

Camat

Melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah yang dilimpahkan oleh Bupati dalam wilayah kerja Kecamatan Baraka, Camat mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan pemerintahan dan tugas umumnya adalah sebagai berikut :

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan upaya ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan

6. Membina penyelenggaraan pemerintah desa/kelurahan
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat desa/kelurahan dan tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa/kelurahan

Dalam melaksanakan tugas diatas Camat dibantu oleh sekertaris Kecamatan, para seksi dan kasubag yang masing-masing memiliki tugas sebagai berikut :

1. Sekertaris

1. Mempelajari peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
2. Merumuskan perencanaan dan dan program serta penyusunan rancangan kepada Camat
3. Bertanggung jawab dalam bidang perencanaan keuangan dan kepegawaian lingkup pemerintahan Kecamatan
4. Melaksanakan tertib adminitrasi dan tata usaha
5. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga Kecamatan
6. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Camat
7. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh Camat

- a. Kasubag Keuangan

1. Melaksanakan urusan keuangan (mengadministrasikan urusan keuangan kecamatan)
2. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan keuangan kecamatan
3. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh camat

b. Kasubag Perencanaan

1. Merencanakan dan merumuskan kebijakan teknis dibidang perencanaan
2. Mengelola dan melaksanakan urusan administrasi perencanaan
3. Menyimpan bahan dan melaksanakan evaluasi dan pelaporan setiap kegiatan
4. Membina dan melaksanakan tugas dibidang perencanaan
5. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya .

2. Seksi pemerintahan

Tugas : Menyiapkan bahan pembinaan penyelenggaraan dibidang umum pemerintahan, pemerintahan desa /kelurahan, lingkungan hidup, dan pertanahan.

Uraian Tugas

1. Memfasilitasi pelaksanaan tugas pembantuan pemerintah provinsi dan pemerintah dan pemerintah kabupaten pada desa dalam wilayah dikecamatan
2. Melaksanakan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dibidang pemerintahan
3. Menginventarisir permasalahan pada seksi, pemerintahan dan mencari penyelesaiannya
4. Melaksanakan pembinaan, penata evaluasi administrasi pemerintahan
5. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Camat
6. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Camat

7. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat melalui sekretaris Camat

3. Seksi Trantib

Tugas: Menyelenggarakan urusan ketentraman dan ketertiban umum

Uraian Tugas

1. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban masyarakat
2. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terikat
3. Bertanggung jawab menyusun rencana program pembinaan , pengendalian , pengawasan dibidang ketentraman dan perlindungan masyarakat
4. Melaksanakan konsultasi dan kerjasama dengan instansi terkait dalam pelaksanaan diklat hansip dan linmas
5. Bertanggung jawab dalam pemberian bantuan dalam rangka pengarahan dan pengendalian anggota masyarakat dalam menghadapi segala kemungkinan terjadinya ancaman dan bencana
6. Melaksanakan pembinaan, bimbingan dan pengarahan dalam rangka siskamling
7. Menginventarisir permasalahan trantib dan linmas serta mencari pemecahannya
8. Melaporkan tugas pada camat
9. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan
10. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris camat

4. Seksi Pembangunan

Tugas : Melaksanakan pelayanan dibidang industri dan perdagangan, penanaman modal dan koperasi serta pemberdayaan masyarakat

Uraian Tugas

1. Membuat perencanaan dan pelaksanaan tugas pada seksi ekonomi dan pembangunan
2. Mengkordinasikan perencanaan dan pelaksanaan program dibidang perekonomian
3. Mensosialisasikan perda dibidang perekonomian dan pembangunan
4. Bertanggung jawab terhadap pengembangan potensi wilayah
5. Inventarisir permasalahan pembangunan ekonomi dan pembangunan disektor lainnya dan mencari pemecahannya
6. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Camat
7. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan
8. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat melalui sekretaris Camat

5. Seksi Kersa

Tugas : Melaksanakan kegiatan dan pelayanan dibidang kependudukan dan kesejahteraan sosial

Uraian Tugas

1. Membuat perencanaan dan penyusunan program dalam bidang kependudukan dan kesos
2. Sosialisasi perda/kebijakkan perda dalam hal kependudukan dan kesos
3. Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi program kesos

4. Evaluasi dan pengawasan kegiatan dan pengembangan kependudukan
 5. Memantau dan menganalisis data dan pengembangan kependudukan
 6. Inventarisasi permasalahan seksi kependudukan/kesos
 7. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada pimpinan
 8. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Camat
 9. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat melalui sekretaris Camat
6. Seksi pelayanan umum

Tugas : Mengumpulkan dan menyusun pedoman dan petunjuk teknis pelayanan umum

Uraian Tugas

1. Mempelajari peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang diperlukan
2. Membantu rencana program dibidang pelayanan umum
3. Menyiapkan petunjuk teknis pedoman pelaksanaan pelayanan akta kelahiran,akta kematian, akta pernikahan, akta perceraian,akta pengesahan, akta penyerahan anak dan akta perubahan usaha
4. Menghimpun dan mengelola data catatan sipil dan pelayanan umum serta mencari pemecahannya
5. Melaksanakan pengadministrasian jasa ketatausahaan
6. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan
7. Dalam melaksanakan tugasnyabertanggung jawab kepada Camat melalui sekretaris Camat

B. Deskripsi Responden Penelitian

Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang, memiliki pegawai sebanyak 35 orang yang dijadikan sampel penelitian tentang Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang sebanyak 35 orang

Setelah melakukan penyebaran kuensioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, jabatan, dan masa kerja. Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuensioner penelitian.

1. Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi (pegawai) | Frekuensi Relatif (%) |
|---------------|---------------------|-----------------------|
| Laki - laki | 24 | 68,57 |
| perempuan | 11 | 31,42 |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jumlah Pegawai kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang untuk jenis laki-laki sebanyak 24 pegawai dari 35 responden (68,57), sementara perempuan sebanyak 11 pegawai dari 35 responden (31,42).

2. Identifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4.2

Responden berdasarkan jenjang pendidikan

| Jenjang pendidikan | Frekuensi (pegawai) | Frekuensi Relatif (%) |
|--------------------|---------------------|-----------------------|
| SLTA/Sederajat | 15 | 42,85 |
| D3 (Diploma) | 5 | 14,26 |
| S1 (Sarjana) | 15 | 42,85 |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 15 pegawai dari 35 responden (42,85) , jenjang pendidikan D3 (diploma) sebanyak 5 pegawai dari 35 responden (14,26) , dan jenjang pendidikan S1 (sarjana) sebanyak 15 pegawai dari 35 responden (42,85).

3. Identifikasi responden berdasarkan usia

Tabel 4.3

Responden berdasarkan usia

| Usia | Frekuensi (pegawai) | Frekuensi Relatif (%) |
|---------------|---------------------|-----------------------|
| 25-35 | 4 | 11,42 |
| 36-45 | 11 | 31,42 |
| 46-55 | 16 | 45,71 |
| 56-65 | 4 | 11,42 |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka kabupaten Enrekang 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa jumlah Pegawai kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang yang berusia 25-35 sebanyak 4

pegawai dari 35 responden (11,42), berusia 36-45 sebanyak 11 pegawai dari 35 responden (45,71), berusia 46-55 sebanyak 16 pegawai dari 35 responden (45,71) dan yang berusia 56-65 sebanyak 4 pegawai dari 35 responden (11,42).

4. Identifikasi responden berdasarkan jabatan

Tabel 4.4

Responden berdasarkan jabatan

| Jabatan | Frekuensi (pegawai) | Frekuensi Relatif (%) |
|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Kasubag keuangan | 1 | 2,85 |
| Kasubag perencanaan | 1 | 2,85 |
| Seksi pemerintahan | 1 | 2,85 |
| Seksi trantib | 1 | 2,85 |
| Seksi pembangunan | 1 | 2,85 |
| Seksi kersa | 1 | 2,85 |
| Seksi pelayanan umum | 1 | 2,85 |
| Pengadministrasian keuangan | 1 | 2,85 |
| Staf umum | 5 | 14,28 |
| Staf kasubag keuangan | 4 | 11,42 |
| Staf kasubag perencanaan | 4 | 11,42 |

| | | |
|-------------------|-----------|-------------|
| Staf pemerintahan | 3 | 8,57 |
| Staf trantib | 3 | 8,57 |
| Staf pembangunan | 2 | 5,71 |
| Staf kersa | 6 | 17,14 |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa jumlah Pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang untuk jabatan kasubag keuangan sebanyak 1 pegawai dari 35 responden (2,85), jabatan kasubag perencanaan sebanyak 1 pegawai dari 35 responden (2,85), jabatan seksi pemerintahan sebanyak 1 pegawai dari 35 responden (2,85), jabatan seksi trantib sebanyak 1 pegawai dari 35 responden (2,85), jabatan seksi pembangunan sebanyak 1 pegawai dari 35 responden (2,85), jabatan seksi kersa sebanyak 1 pegawai dari 35 responden (2,85), jabatan seksi pelayanan umum sebanyak 1 pegawai dari 35 responden (2,85), jabatan seksi pengadministrasian keuangan sebanyak 1 pegawai dari 35 responden (2,85), jabatan staf umum sebanyak 5 pegawai dari 35 responden (14,24), jabatan staf kasubag keuangan sebanyak 4 pegawai dari 35 responden (11,42), jabatan staf kasubag perencanaan sebanyak 4 pegawai dari 35 responden (11,42), jabatan staf pemerintahan sebanyak 3 pegawai dari 35 responden (8,57), jabatan staf trantib sebanyak 3 pegawai dari 35 responden (8,57), jabatan staf pembangunan sebanyak 2 pegawai dari 35 responden (5,72), jabatan staf kersa sebanyak 6 pegawai dari 35 responden (17,4).

5. Identifikasi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5

Responden berdasarkan masa kerja

| Masa Kerja | Frekuensi (pegawai) | Frekuensi Relatif (%) |
|-------------------|----------------------------|------------------------------|
| 5-15 | 18 | 51,42 |
| 16-25 | 8 | 22,85 |
| 26-35 | 7 | 20 |
| 36-45 | 2 | 5,71 |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 2018

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang untuk masa kerja 5-15 sebanyak 18 pegawai dari 35 responden (51,42), masa kerja 16-25 sebanyak 8 pegawai dari 35 responden (22,85), masa kerja 26-35 sebanyak 7 pegawai dari 35 responden (20), dan masa kerja 36-45 sebanyak 2 pegawai dari 35 responden (5,71)

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Uji validitas *product moment pearson correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang

diperoleh dalam penelitian. Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupun uji validitas *product moment pearson correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka kuesioner dinyatakan valid, sedangkan
- b. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu $N = 35$ pada signifikansi 5% yang dilihat melalui r_{tabel} ditemukan nilai sebesar 0,334 Setelah diketahui angka r_{tabel} maka selanjutnya dibandingkan dengan r_{hitung} yang ditemukan melalui hasil SPSS

table 4.6

variabel pengawasan (X)

| variabel | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|----------|-------------|--------------|------------|
| X1 | 0,334 | 465 | Valid |
| X2 | 0,334 | 419 | Valid |
| X3 | 0,334 | 696 | Valid |
| X4 | 0,334 | 552 | Valid |
| X5 | 0,334 | 391 | Valid |
| X6 | 0,334 | 544 | Valid |
| X7 | 0,334 | 678 | Valid |
| X8 | 0,334 | 640 | Valid |

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel X memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} 0,334$

Tabel 4.7

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| variabel | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|----------|-------------|--------------|------------|
| Y1 | 0,334 | 537 | Valid |
| Y2 | 0,334 | 509 | Valid |
| Y3 | 0,334 | 505 | Valid |
| Y4 | 0,334 | 715 | Valid |
| Y5 | 0,334 | 416 | Valid |
| Y6 | 0,334 | 526 | Valid |
| Y7 | 0,334 | 370 | Valid |

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel Y memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} 0,334$

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing variabel. Apabila *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsisten reabilitasnya, hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.8

Hasil uji reabilitas kuesioner

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|
| Pengawasan (X) | 0,705 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,695 | Reliabel |

Sumber : data diolah 2018

Hasil uji realibilitas pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. dengan bantuan spss analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.9

Koefisien

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .460 ^a | .212 | .188 | .66085 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,460 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,212, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 21,2 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.10

Koefisien regresi sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.491 | 3.482 | | 6.172 | .000 |
| | Pengawasan | .285 | .096 | .460 | 2.978 | .005 |

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang mengatakan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 21.491 + 0.285 X$$

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 21,491 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat pengawasan kerja 0, maka kinerja pegawai 21,491. Selanjutnya nilai positif (0,285) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (pengawasan) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (pengawasan) dengan variabel terikat

(kinerja pegawai) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel pengawasan akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai 0,285.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka berdasarkan pada spss pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Uji Nilai Signifikan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.491 | 3.482 | | 6.172 | .000 |
| | Pengawasan | .285 | .096 | .460 | 2.978 | .005 |

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel uji signifikan diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau integritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (sig), dengan ketentuan jika nilai sig < nilai probabilitas 0,05 berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig = 0,005 yang berarti < dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian tersebut adalah signifikan atau memenuhi kriteria.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Peneliti ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat (kinerja pegawai), dan variabel bebas (pengawasan). Proses pengawasan merupakan proses pengendalian dan evaluasi apakah semua kegiatan telah berjalan sesuai dengan rencana, pengawasan dilakukan dengan maksud untuk mengetahui program-program organisasi yang telah dicapai dengan mengacu pada metode dan mekanisme yang manager gunakan untuk mengetahui bahwa sikap dan prestasi pegawai atau staf sesuai dengan tujuan, rencana, standar organisasi.

Oktarina Vera melakukan penelitian mengenai “pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Negeri sipil (PNS) pada dinas pasar kota pekanbaru”. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 40 orang yang merupakan pegawai dinas pasar kota pekanbaru pada tahun 2013. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap variabel kedisiplinan, secara parsial, variabel kepuasan secara signifikan terhadap kedisiplinan.

Manulang (2008:124), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Kinerja menurut Suyadi Prawirasentono (2008) menyatakan kinerja adalah kinerja hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa

variabel (X) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil nilai signifikan $0,005 < 0,05$ nilai probabilitas. Persamaan regresi yaitu $Y = 21.491 + 0.285X$ dengan konstanta 21.491 yang menyatakan bahwa pada saat Pengawasan kerja, maka Kinerja Pegawai 21.491, selanjutnya nilai positif (0,285) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Pengawasan) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (Pengawasan) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Pengawasan akan menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai 0,285. Dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0.212 yang berarti Pengawasan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 21,1% dan sisanya 78,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

Dari uji validitas jumlah sampel yang digunakan yaitu $N = 35$ pada signifikan 5% yang dilihat melalui r_{tabel} ditemukan nilai sebesar 0,334 setelah diketahui angka r_{tabel} maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel Y memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pengawasan dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,978 koefisien regresi sebesar 0,285 dan nilai probabilitas sebesar 0,05 hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi hendaknya meningkatkan kinerja pegawai dengan cara bersosialisasi serta pengawasan secara berkala
2. Penulis mengharapkan lagi bahwa apa yang telah dipaparkan dalam skripsi ini akan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Baradero, Matry. 2008. *Klien Gangguan Kardiovaskuler*. EGC: Jakarta.
- Bohlander dan Sneell. (2010). *Principles of human resources management*, edisi 15. Nelson education . Canada.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. indeks: Jakarta.
- Donelly, Gibson (1995), *organisasi, perilaku, skruktur proses*, Jakarta : Indonesia.
- Erni TrisKurniawan, saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Prenada Media Jakarta : Jakarta
- Harahap, Sofyan Sari. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*, PT Pustaka Quantum: Jakarta.
- Harahap, sofyam syafiri, 2001. *Sistem pengawasan manajemen*. pustaka Quantum: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu sp. 2006, *manajemen dasar, pengertian dan masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Sinar Grafika : Jakarta.
- Herman. Sofyandi. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, Graha ilmu. Yogyakarta.
- Koontz, Harold dan Cyril O' Donnel & Heinz Weihrich. 2003, *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutauruk. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Manulang, M. 2008. *Manajemen Personalialia*. Gadjah Mada University: Yogyakarta.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan kerja*, Averroes Press: Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Cetakan Kedua, penerbit PT retika aditamo, Bandung.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Indonesia.
- Ngalim Purwanto. 2003. *Psikologi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari teori ke praktek. Rajawali Pers: Jakarta.

- Rakhmat, Jalaluddin. 1991. *Metode Penelitian Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi manajemen*. Penerbit, Bumi Aksara: Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 1991. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Piter. 2008. *Pengaruh time Budget Pressure dan Resiko Kesalahan Terhadap Penurunan Kualitas Audit*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Simbolon, Maringan Masry, 2004. *Dasar-dasar dan adminitrasi manajemen* , Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sihotang. (2007) *Manajemen sumber daya manusia*. PT. malta pritindo .jakarta.
- Sujak, Abi, 2000, *prilaku organisasi*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Sule, Trisnawati ernie dan Saefullah, Kurniawan, (2005). *Pengantar manajemen*. Kencana : Jakarta
- Surdamayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Bandung.
- Suyad Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE: Yogyakarta.
- Wild, John J., K.R. Subramanyam and Robert F. Hasley, 2003. *Financial Accounting Analysis*, Salemba Empat, Jakarta.

www. Google

KUESIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang ”**, dengan melakukan studi pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang.

Identitas Responden

Nama Responden :

Unit Kerja :

Jabatan :

Usia dan Masa Kerja : <25 Tahun 1-5 Tahun
: 25-30 Tahun 6-10 Tahun
: 31-40 Tahun 15-20 Tahun
: 40-50 Tahun > 20 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat

(disertai dengan title, : Diploma (D3)

mis: SE/Sarjana Ekonomi) : Sarjana (S1)

Pertanyaan

Lingkariilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (ST)

| No | Variabel Pengawasan (X) | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1 | Pengawasan harus berdasarkan standar yang obyektif. | | | | | |
| 2 | Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku. | | | | | |
| 3 | Pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja tiap pegawai. | | | | | |
| 4 | Tanpa pengawasan hasil kerja anda tetap lebih baik sebelumnya. | | | | | |
| 5 | Proses pengamatan pelaksanaan pengawasan pada tiap bagian divisi kerja | | | | | |
| 6 | Pengawasan kerja sesuai dengan program dilakukan secara bertahap | | | | | |
| 7 | pengawasan memberikan umpa balik terhadap pelaksanaan, perencanaan, dan kebijaksanaan waktu yang akan datang. | | | | | |
| 8 | Pimpinan melakukan penilaian atau evaluasi dari pelaksanaan pengawasan. | | | | | |

| No | Variabel Kinerja Pegawai (Y) | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1. | Anda menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi | | | | | |
| 2. | Anda bersosialisasi dengan siapapun pada saat melakukan pekerjaan | | | | | |
| 3. | Anda berupaya menjadi individu yang berusaha untuk meningkatkan kualitas. | | | | | |
| 4. | Anda selalu meningkatkan mutu hasil kerja. | | | | | |
| 5. | Tepat waktu tiba dikantor. | | | | | |
| 6. | Berusaha memberikan hasil pekerjaan sebaik mungkin | | | | | |
| 7. | Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan | | | | | |

tabulasi jawaban variabel X

| NO | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | SUM |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 35 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| rata-rata | 3.94 | 4.20 | 4.54 | 4.77 | 4.83 | 4.66 | 4.66 | 4.86 | 36.31 |

Uji validitas x

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 PENGAWASAN
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | pengawasan |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--------|------------|
| X1 Pearson Correlation | 1 | .097 | .138 | -.064 | .019 | .299 | .235 | .105 | .427* |
| Sig. (2-tailed) | | .581 | .430 | .715 | .912 | .081 | .175 | .548 | .011 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2 Pearson Correlation | .097 | 1 | -.164 | .054 | -.132 | .244 | .181 | .432** | .441** |
| Sig. (2-tailed) | .581 | | .347 | .756 | .448 | .157 | .297 | .009 | .008 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3 Pearson Correlation | .138 | -.164 | 1 | .258 | .236 | .338* | .129 | .106 | .505** |
| Sig. (2-tailed) | .430 | .347 | | .134 | .173 | .047 | .460 | .544 | .002 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X4 Pearson Correlation | -.064 | .054 | .258 | 1 | .292 | .037 | .300 | -.148 | .410* |
| Sig. (2-tailed) | .715 | .756 | .134 | | .089 | .831 | .080 | .396 | .015 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X5 Pearson Correlation | .019 | -.132 | .236 | .292 | 1 | .188 | .037 | -.060 | .391* |
| Sig. (2-tailed) | .912 | .448 | .173 | .089 | | .280 | .835 | .732 | .020 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X6 Pearson Correlation | .299 | .244 | .338* | .037 | .188 | 1 | .168 | .369* | .662** |
| Sig. (2-tailed) | .081 | .157 | .047 | .831 | .280 | | .334 | .029 | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X7 Pearson Correlation | .235 | .181 | .129 | .300 | .037 | .168 | 1 | .427* | .605** |

| | | | | | | | | | |
|------------------------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Sig. (2-tailed) | .175 | .297 | .460 | .080 | .835 | .334 | | .010 | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X8 Pearson Correlation | .105 | .432** | .106 | -.148 | -.060 | .369* | .427* | 1 | .585** |
| Sig. (2-tailed) | .548 | .009 | .544 | .396 | .732 | .029 | .010 | | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| pe Pearson Correlation | .427* | .441** | .505** | .410* | .391* | .662** | .605** | .585** | 1 |
| a Sig. (2-tailed) | .011 | .008 | .002 | .015 | .020 | .000 | .000 | .000 | |
| w N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| as | | | | | | | | | |
| an | | | | | | | | | |

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

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

Uji validitas Y

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 KINERJA
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | kinerja |
|------------------------|------|-------|-------|--------|------|--------|-------|---------|
| Y1 Pearson Correlation | 1 | .094 | .234 | .253 | .139 | .248 | .084 | .537** |
| Sig. (2-tailed) | | .592 | .176 | .143 | .425 | .152 | .632 | .001 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y2 Pearson Correlation | .094 | 1 | -.144 | .183 | .225 | .132 | .346* | .509** |
| Sig. (2-tailed) | .592 | | .410 | .293 | .194 | .451 | .041 | .002 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y3 Pearson Correlation | .234 | -.144 | 1 | .406* | .005 | .111 | -.106 | .505** |
| Sig. (2-tailed) | .176 | .410 | | .015 | .979 | .525 | .543 | .002 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y4 Pearson Correlation | .253 | .183 | .406* | 1 | .180 | .454** | .034 | .715** |
| Sig. (2-tailed) | .143 | .293 | .015 | | .300 | .006 | .846 | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y5 Pearson Correlation | .139 | .225 | .005 | .180 | 1 | .042 | .292 | .416* |
| Sig. (2-tailed) | .425 | .194 | .979 | .300 | | .812 | .088 | .013 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y6 Pearson Correlation | .248 | .132 | .111 | .454** | .042 | 1 | -.159 | .526** |
| Sig. (2-tailed) | .152 | .451 | .525 | .006 | .812 | | .360 | .001 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y7 Pearson Correlation | .084 | .346* | -.106 | .034 | .292 | -.159 | 1 | .370* |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|------|
| Sig. (2-tailed) | .632 | .041 | .543 | .846 | .088 | .360 | | .029 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| ki Pearson ne Correlation | .537** | .509** | .505** | .715** | .416* | .526** | .370* | 1 |
| rja Sig. (2-tailed) | .001 | .002 | .002 | .000 | .013 | .001 | .029 | |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Uji reabilitas X

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .705 | 8 |

Uji reabilitas Y

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .695 | 7 |

Regresi linear sederhana

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X.
```

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Pengawasan ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .460 ^a | .212 | .188 | .66085 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 3.874 | 1 | 3.874 | 8.871 | .005 ^a |
| | Residual | 14.412 | 33 | .437 | | |
| | Total | 18.286 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.491 | 3.482 | | 6.172 | .000 |
| | Pengawasan | .285 | .096 | .460 | 2.978 | .005 |

a. Dependent Variable: kinerja



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
KECAMATAN BARAKA
JALAN TENTARA PELAJAR NO 4 BARAKA TELP. (0420) 2311777
BARAKA 91 753

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 75/KB/IV/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HARTONO SAWATI, S.Sos
NIP : 197012012002121003
Jabatan : KASI TRANTIB

menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : ERNAWATI
Tempat/Tanggal lahir : Sangbua, 12 November 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Program Studi : Manajemen
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang

Adalah Benar, yang bersangkutan di atas telah melaksanakan penelitian di Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang tanggal 27 April 2018 s/d 27 Mei 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Baraka, April 2018



Biografi Penulis



Ernawati, Lahir pada tanggal 12 November 1994 di Sangbua, Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang adalah anak ke tiga dari pasangan Bapak Hamdan dan Ibu Maria, Jenjang pendidikan formalyang ditempuh penulis adalah SDN 08 Tampuan, Kabupaten Enrekang dan lulus pada pada tahun 2007, kemudian melanjutkan Sekolah di SMPN 4

Baraka Kabupaten Enrekang dan lulus pada tahun 2010, Kemudian melanjutkan Sekolah di SMAN 1 Baraka Kabupaten Enrekang lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis mengikuti program studi S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar mulai tahun 2014 sampai dengan sekarang.