

**PERSPEKTIF KINERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH
PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA PADA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**



TESIS

Oleh:

NURLINDA HIJRAH

NOMOR INDUK MAHASISWA: 105021102722

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

**PERSPEKTIF KINERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH
PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA PADA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan Oleh:

**NURLINDA HIJRAH
Nomor Induk Mahasiswa: 105021102722**

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Apapun masalahmu di perkuliahan, maka tuntaskan. Jangan berhenti di tengah jalan, sebab di ujung sana ada senyum orang tua yang menantimu wisuda

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga tesis ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

**Tesis ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang telah sangat berjasa menjaga, membesarkan, mendidik dan memberikanku kasih sayang yang tidak ada habisnya
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**

PESAN DAN KESAN

**Selama menjalani proses perkuliahan, banyak hal baru yang saya dapatkan baik itu bertambahnya pengalaman dan pengetahuan serta bertemu dengan teman baru dari berbagai daerah tetap semangat dalam menjemput impian
capek boleh, menyerah jangan.**

TESIS

**PERSPEKTIF KINERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH
PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA PADA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Yang disusun dan diajukan Oleh:

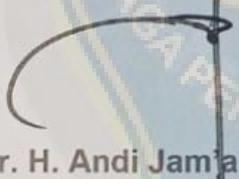
NURLINDA HIJRAH
Nomor Induk Mahasiswa: 105021102722

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 21 Mei 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

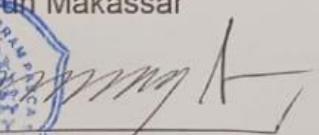
Pembimbing II


Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si

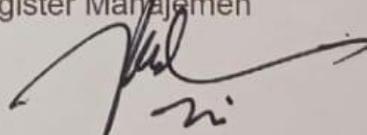

Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM
NBM. 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Judul Tesis : Perspektif Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Nurlinda Hijrah

NIM : 105021102722

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 21 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 30 Mei 2024
Tim Penguji

Dr. Muchriana Muchran, S.E., M.Si
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

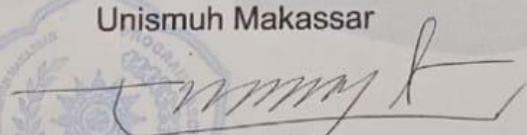
Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
(Pembimbing II)

Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si
(Penguji I)

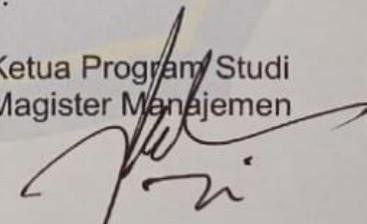
Dr. Muhammad Ikram Idrus, MS
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM
NBM. 820 499

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah:

Nama Mahasiswa : Nurlinda Hijrah

NIM : 105021102722

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 30 Mei 2024

Yang menyatakan



Nurlinda Hijrah

ABSTRAK

Nurlinda Hijrah, 2024. *Perspektif Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan*, dibimbing oleh Bapak Andi Jam'an sebagai pembimbing I dan Bapak Samsul Rizal sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 102 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan menggunakan aplikasi SPSS V.24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan keseluruhannya memiliki tingkat kepercayaan 95%.

Kata Kunci: Pengawasan, Komitmen, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Nurlinda Hijrah, 2024. The Employees' Performance Perspective Influenced by Supervision, Commitment and Work Discipline at Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province. Supervised by Andi Jam'an as and Samsul Rizal.

This research aimed at determining and analyzing the influence of supervision, commitment and work discipline on employees' performance at BPSDM South Sulawesi Province. The research method used was quantitative with data collection techniques through surveys using questionnaires with the sample size were 102 respondents. The data obtained was analyzed using multiple linear regression to determine the correlation between these variables using the SPSS V.24 application.

The results of the research show that supervision brought influence but it was not significant on employees' performance, while commitment and work discipline got significant influence on employees' performance, with an overall confidence level was 95%.

Keywords: *Supervision, Commitment, Work Discipline, Employees' Performance*



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat 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 tesis yang berjudul “Perspektif Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan”.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayah Saing Dg Situru dan Ibu Hamidah Dg Te'ne yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, 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 tesis 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 Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis selesai dengan baik.
7. Bapak Dr. Samsul Rizal, SE.,MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan tesis hingga ujian tesis.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

9. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepada kepala badan dan pegawai kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022 Terkhususnya Kelas MMR 2 B yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terimakasih kepada kakakku tercinta Irsanto Dg Lolo yang selalu memberi dukungan, pembelajaran dan kasih sayang yang begitu besar.
13. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabatku Sulfathurrahmah Syarif, Inrayani, Fitrah Indah, Irfalasari Baso, Siti Mira handayani dan Emilia untuk semua cerita yang kita lewati selama menjalani proses pendidikan di bangku perkuliahan dan juga senantiasa kebersamai dan meluangkan waktu untuk membantu, selalu memberikan saran, serta selalu memberikan semangat.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua

pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

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

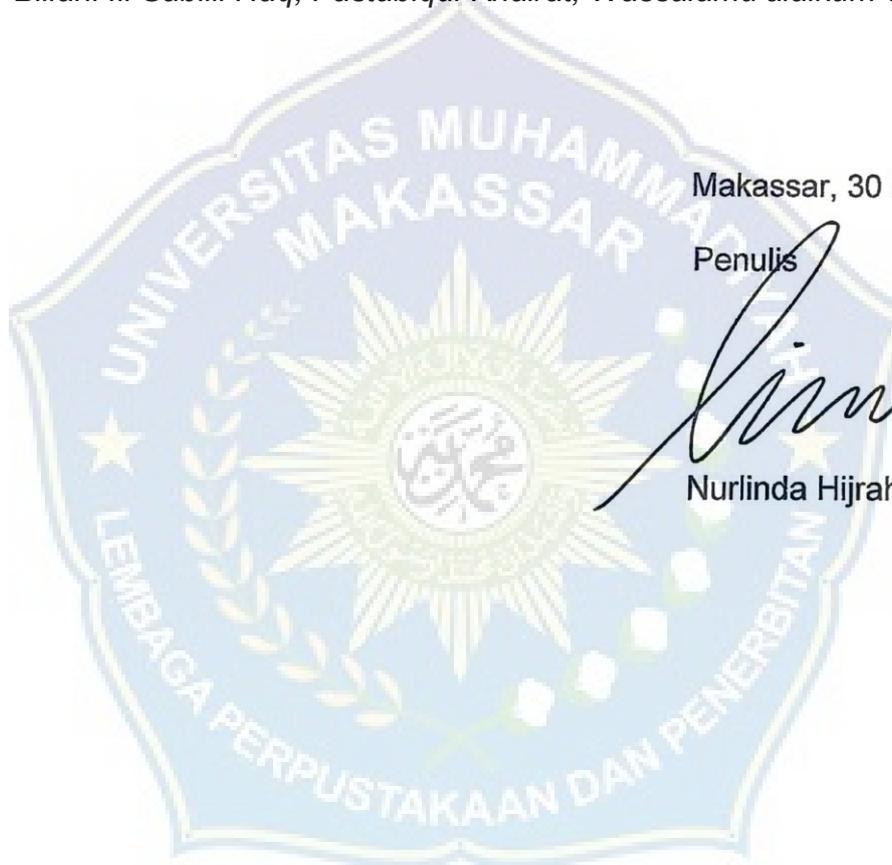
Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 30 Mei 2024

Penulis



Nurlinda Hijrah



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Tinjauan Teori	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	18
2.2.2 Keuntungan Perencanaan Sumber Daya Manusia	20
2.3 Pengawasan.....	21
2.3.1 Pengertian Pengawasan	21
2.3.2 Jenis-Jenis Pengawasan.....	22

2.3.3 Fungsi Pengawasan	23
2.3.4 Indikator Pengawasan	24
2.4 Komitmen	25
2.4.1 Pengertian Komitmen	25
2.4.2 Komponen-Komponen Komitmen	26
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	27
2.4.4 Indikator Komitmen	28
2.5 Disiplin Kerja.....	30
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	30
2.5.2 Tipe-Tipe Disiplin Kerja.....	32
2.5.3 Tujuan Disiplin Kerja	33
2.5.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	34
2.5.5 Indikator Disiplin Kerja	35
2.6 Kinerja Pegawai	36
2.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai	36
2.6.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	37
2.6.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	39
B. Tinjauan Empiris.....	40
C. Kerangka Konseptual.....	50
D. Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel	57
D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	58
E. Jenis dan Sumber Data.....	59
F. Metode Pengumpulan Data	60
G. Uji Instrumen Penelitian	61
H. Teknik Analisis Data	64
I. Pengujian Hipotesis.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Gambaran Umum BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan	67

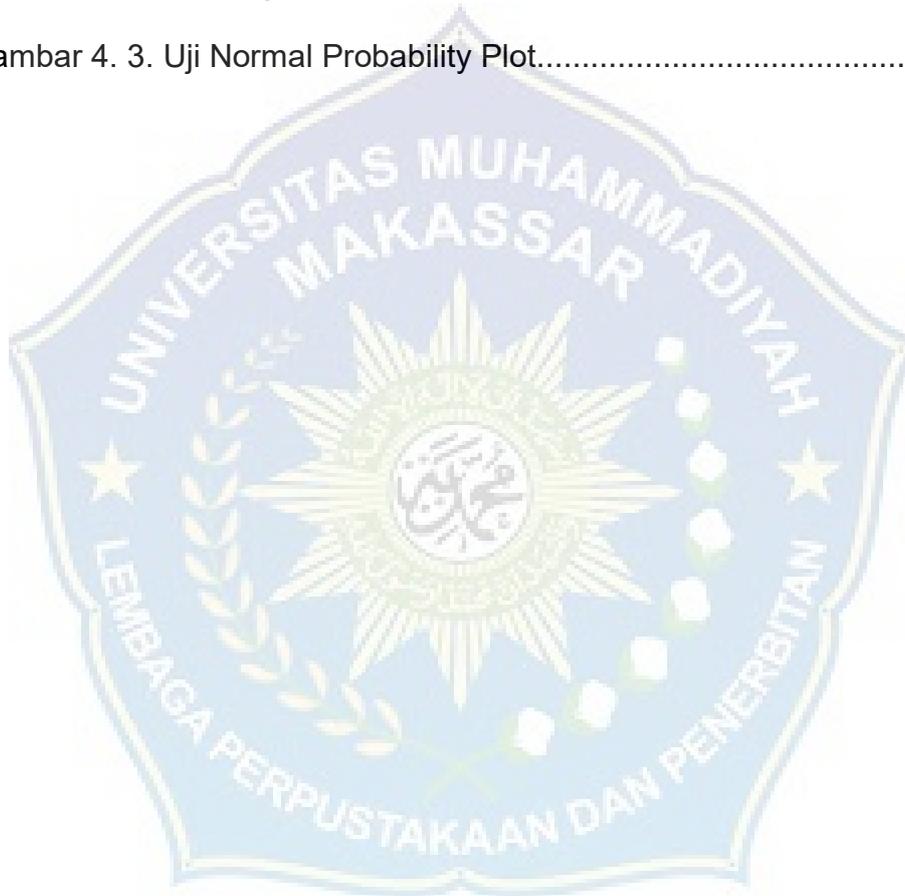
1. Sejarah Singkat Instansi	67
2. Visi dan Misi	69
3. Struktur Organisasi.....	69
B. Profil Responden.....	73
C. Analisis Statistik Deskriptif	75
1. Variabel Pengawasan (X1).....	77
2. Variabel Komitmen (X2)	79
3. Variabel Disiplin Kerja (X3)	81
4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)	83
D. Analisis Hasil Penelitian	85
1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	85
2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	86
E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis	87
1. Analisis Regresi.....	87
2. Pengujian Asumsi Klasik	88
3. Pengujian Hipotesis.....	92
F. Pembahasan	94
1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.....	94
2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.....	96
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.....	97
G. Keterbatasan Penelitian	99
BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1. Perbandingan antara Realisasi Kinerja tahun 2023 dengan Tahun sebelumnya	10
Tabel 2. 1. Mapping Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3. 1. Skala Likert.....	61
Tabel 4. 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Usia	74
Tabel 4. 2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	76
Tabel 4. 3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pengawasan ...	77
Tabel 4. 4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Komitmen	79
Tabel 4. 5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Disiplin Kerja ...	81
Tabel 4. 6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai ..	83
Tabel 4. 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	86
Tabel 4. 8. Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4. 9. Komponen Pengujian Hipotesis.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.....	73
Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	90
Gambar 4. 3. Uji Normal Probability Plot.....	91



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

Lampiran 5. Hasil analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. T tabel

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 8. Dokumentasi

Lampiran 9. Surat Keterangan Bebas Plagiat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam jalannya pembangunan suatu daerah melalui instansi tempat mereka bekerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sosok individu yang memiliki kompetensi sebagai pelayan masyarakat. Selain dari tuntutan yang mengharuskan bahwa setiap ASN tersebut juga memiliki sejumlah perilaku dalam bekerja secara optimal, aktif, tekun, penuh tanggung jawab serta kemandirian (Suwarto, 2020).

ASN di Indonesia sekarang ini menjadi sorotan publik karena menampilkan capaian kerja yang buruk. Badan Kepegawain Nasional Republik Indonesia (BKN) melaporkan bahwa capaian kinerja ASN di Indonesia yang berkategori baik hanya 20%, dan selebihnya menunjukkan capaian kerja yang buruk (Riwukore dkk., 2022). Sementara Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (KemenPAN RB) menyebut angka 1,35 juta (30%) ASN di Indonesia hanya menunjukkan kinerja yang buruk (Riwukore dkk., 2021). Maka dari itu, diperlukan pengelolaan untuk mendukung terciptanya ASN yang handal yang dapat

menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Riwukore , 2022).

Tercapainya tujuan suatu organisasi dan bersaing di era globalisasi ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas yang diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Rifa'i, 2023). Menurut Ansory & Meithiana (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integritas, memelihara, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

Upaya pencapaian kinerja instansi secara optimal merupakan bagian dari keunggulan, kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Menurut Mulyadi dkk (2020) SDM merupakan merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif, efisien, produktif, dan kompetitif. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan yang profesional, berkualitas, dan berkompetensi dalam menjalankan tugasnya.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diseimbangkan secara cermat, karena sumber daya

manusia yang berkinerja tinggi dan berkualitas tinggi dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Rizal dkk (2017) Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan instansi. Pegawai bisa bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan kerja yang baik (Asfar & Anggraeni 2020). Beberapa studi literatur dan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh pengawasan (Rivai, 2021; Nasution & Khair 2022), komitmen kerja (Jamal dkk., 2021; Arifin & Darmawan 2021) dan disiplin kerja (Rahayu & Dahlia 2023; Nozariyanti dkk., 2022).

Pengawasan dalam bahasa Arab memiliki makna yang sama dengan kata Ar-Riqobah. Ar-riqobah ialah mengetahui kejadian-kejadian yang sebenarnya dengan ketentuan dan ketetapan peraturan, serta menunjuk secara tepat terhadap dasar-dasar yang telah ditetapkan dalam perencanaan semula (Rohmah, 2019). Dalam Al-Qur'an, terdapat ayat tentang fungsi pengawasan sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. As-Saff (61) ayat 3, sebagai berikut:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

Terjemahnya: "Sangat besarlah kemurkaan di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan". (Kementerian Agama RI, 2019).

Berdasarkan ayat di atas, bisa kita gambarkan bahwa ayat tersebut memberikan ancaman dan peringatan terhadap orang yang mengabaikan pengawasan terhadap perbuatannya (Rohmah, 2019).

Pengawasan mengandung makna pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan atau upaya agar suatu pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana dan dengan adanya pengawasan dapat meminimalisir terjadinya hambatan sehingga hambatan yang terjadi dapat segera diketahui dan kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikan (Soetjipto dkk., 2021). Pengawasan yang dilakukan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan karyawan (Firdaus dkk., 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Gentari., 2021). Kemudian, hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Akob dkk., 2021). Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthfi dkk., (2022) menunjukkan hasil bahwa pengawasan bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain faktor pengawasan, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk ciptaan-Nya (Jamil, 2007). Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. Al-Isra' (17) ayat 36, sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ
كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Terjemahnya: “Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kau ketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawabannya.” (Kementerian Agama RI, 2019).

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipahami bahwa ayat ini mengajak agar selalu berhati-hati, teliti, tekun, bijaksana, dan penuh tanggung jawab dalam memutuskan dan melakukan segala sesuatu. Kalau kita sudah menyadari hal ini, bahwa semuanya akan kita pertanggungjawab di akhirat kelak maka kita juga akan melakukan segala sesuatunya di dunia ini dengan penuh tanggung jawab.

Komitmen kerja merupakan salah satu kunci yang menentukan suatu keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan berkomitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya (Aji dkk., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Anuari dkk., 2020). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trilaksana & Sitohang (2022) dimana hasil pengolahan data menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen kerja dan kinerja pegawai. Akan tetapi, penelitian yang telah dilakukan oleh Ariningsih dkk (2023) memperoleh hasil bahwa komitmen karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain komitmen kerja, disiplin kerja juga mampu mempengaruhi kinerja pegawai demi mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja pada pegawai yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Apabila dilihat dalam pandangan islam, seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan baik (Abdullah, 2015). Islam mengajarkan untuk selalu bersikap disiplin dalam berbagai aspek kehidupan, Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa (4) ayat 59, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah

kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu ber-iman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)". (Kementerian Agama RI, 2019).

Berdasarkan ayat di atas, Kata Amal yang biasa diterjemahkan dengan "pekerjaan" digunakan dalam ayat ini untuk menggambarkan penggunaan daya manusia, daya fikir, fisik, kalbu dan daya hidup yang dilakukan dengan sadar oleh manusia. Oleh karena itu, "amal saleh" dalam ayat ini adalah pekerjaan yang apabila dilakukan maka akan terhenti suatu mudharat atau kerusakan, atautkah dengan dikerjakannya diperoleh manfaat dan kesesuaian. Dengan demikian amal saleh yang dimaksud pada ayat ini adalah segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara. Maka, disiplin bekerja menjadi suatu yang sangat penting dalam Islam, karena dengan disiplin kerja dapat mengantarkan suatu organisasi keluar dari keterpurukan atau kegagalan, menuju kepada keberhasilan dan kesuksesan sehingga kelak dapat bermanfaat dalam hidup dan kehidupan manusia (Annisa dkk, 2023).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa islam mengajarkan dan menghimbau kepada umatnya untuk selalu disiplin waktu dalam mengejarkan ibadah dan juga dapat mengatur waktu mereka dengan sebaik-baiknya dan penerapan disiplin juga berlaku dalam berbagai hal, salah satunya yaitu disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang menyebabkan atau mendorong pegawai untuk bertindak dan melaksanakan segala aktivitas sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditentukan, menunjukkan suatu kondisi atau sikap menghargai dan perilaku ketaatan yang ada dalam diri setiap pegawai terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis (Surajiyo dkk., 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Putra & Fernos, 2023; Jufrizen & Sitorus, 2021). Namun, hasil penelitian tersebut tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Angriani & Eliyana (2020) bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan hubungan antara disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemilihan variabel dalam penelitian ini berdasarkan pada pemahaman bahwa pengawasan, komitmen dan disiplin kerja saling berkaitan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Pengawasan dan disiplin kerja sebagai dasar untuk mencapai kinerja pegawai dan komitmen kerja sebagai faktor internal yang dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Sedangkan kinerja pegawai sebagai ukuran hasil dari kombinasi pengawasan, komitmen dan disiplin kerja yang mampu diterapkan. pemilihan variabel ini juga didukung oleh beberapa studi literatur dan penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat pengawasan, komitmen

dan disiplin kerja memiliki hubungan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu menurut teori dari Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin dan komitmen. Kemudian, menurut Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin dan pengawasan. Selain itu, menurut Edison dkk (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan komitmen.

BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan merupakan suatu instansi pemerintahan yang mendukung visi Gubernur Sulawesi selatan dalam berupaya mewujudkan sumber daya manusia sulawesi selatan yang handal dan memiliki daya saing. BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tugas dan fungsi menyiapkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur dilingkungan pemerintah Sulawesi Selatan. Tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan diantaranya meliputi pelaksanaan tugas umum pemerintahan dibidang sertifikasi kompetensi pengelolaan dan kelembagaan, bidang pengembangan kompetensi teknis inti, bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional dan bidang pengembangan kompetensi manajerial. BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan juga memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya aparatur sesuai dengan peraturan perundang undangan. Ditinjau dari peran strategis BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sebagai penyedia diklat bagi para sumber

daya aparatur, maka dari itu instansi membutuhkan sumber daya manusia yang produktif dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 1. 1. Perbandingan antara Realisasi Kinerja tahun 2023 dengan Tahun sebelumnya

No.	Tujuan Strategis	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Kinerja	
				2022	2023
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Kompetensi PNS Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	Meningkatnya Kualitas Kompetensi ASN dan Kapabilitas Kelembagaan Diklat	Persentase Kualitas Kompetensi ASN dengan Kategori Minimal Baik (skor 70-80)	86,7%	85,1%
			Nilai Akreditasi Kelembagaan	82,23	82,98
2	Meningkatkan Akuntabilitas Perangkat Daerah	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja, Perencanaan dan Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Organisasi Perangkat Daerah	81,25	82,10
			Persentase ASN Nilai SKP Kategori Baik	99,2%	99,5%
			Persentase Temuan Material	0,00%	0,00%

Sumber: Bagian Kepegawaian, BPSDM Provinsi Sulsel

Jika dibandingkan dengan hasil tahun lalu, capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kualitas Kompetensi ASN dengan Kategori Minimal Baik, Nilai Akreditasi Kelembagaan, Nilai SAKIP Organisasi Perangkat Daerah, Persentase ASN Nilai SKP Kategori Baik dan Persentase Temuan Material dapat dilihat bahwa ada peningkatan di tahun ini. Hal ini menunjukkan, terdapat perbaikan yang progresif yang dilakukan oleh BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dalam meningkatkan program Pelatihan dan pengembangan ASN sehingga

dapat lebih Profesional dalam menjalankan tugas dan Fungsinya. Namun, sehubungan dengan hal tersebut BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan harus selalu berupaya mempertahankan atau meningkatkan lagi kinerjanya agar terus mencapai predikat yang baik.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan ditemukan fenomena bahwa adanya indikasi kinerja pegawai yang belum maksimal pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Terdapat identifikasi awal terkait masalah bahwa adanya kecenderungan belum optimalnya pengawasan yang dilakukan. Jam operasional kantor dimulai pukul 08:00 WITA, namun masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal dan tidak berada dikantor pada saat jam kerja yang tentunya hal ini tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Sehingga, beberapa pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi tertunda karena ketika dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas namun pegawai tersebut tidak ada.

Laporan penilaian prestasi kerja pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan terkait disiplin, dengan nilai 65-70 sebanyak 2 orang pegawai, dengan nilai 71-80 sebanyak 4 orang pegawai, dengan nilai 81-89 sebanyak 46 orang pegawai, dan dengan nilai 90-100 sebanyak 50 orang pegawai. Jika dilihat, memang banyak pegawai yang mendapat nilai bagus untuk tingkat disiplinnya. Namun, juga masih ada pegawai yang perlu meningkatkan sikap disiplinnya. Hal ini perlu menjadi pertimbangan dan perhatian oleh instansi untuk menyokong

pegawainya memiliki kesadaran penuh akan kedisiplinan dan tanggung jawabnya. Karena, apabila situasi ini terus berlanjut, hal ini bisa saja menimbulkan dampak yang tidak baik terhadap kinerja pegawai untuk kedepannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya research gap hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, sehingga menjadi hal yang menarik untuk diteliti kembali. Maka penelitian ini akan menyelesaikan bagaimana pengaruh pengawasan, komitmen dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat menentukan rumusan masalah penelitian agar memberikan titik focus dan batasan atas variable terkait. Maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemikiran sekaligus tambahan ilmu pengetahuan terkhususnya mengenai studi tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu melatih daya pikir serta menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penerapan ilmu dalam bidang manajemen.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi dan kontribusi sebagai sumber bacaan sekaligus menjadi bahan referensi di dalam penulisan untuk penelitian lebih lanjut terutama dalam kajian yang sama.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dalam upaya perbaikan masalah terkait aspek manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh pegawai dengan kinerja yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan pendayagunaan tenaga kerja agar berfungsi secara optimal sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan. Menurut Supriadi dkk (2022) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Fikri dkk (2022) MSDM adalah pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu ataupun kolektif, dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan menurut Prasetyo dkk (2021)

mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari empat aktivitas utama, yaitu akuisisi, pengembangan, motivasi, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

Maka dari itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang studi yang penting dalam perusahaan karena permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tidak hanya masalah bahan baku, modal, alat-alat kerja dan produksi tetapi juga masalah sumber daya manusia sebagai pihak-pihak yang mengoperasikan aktivitas dalam perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap pengelolaan manusia yang di dalam prosesnya mencakup kegiatan perencanaan, perekrutan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan SDM guna membantu mewujudkan tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kinerja seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Pada saat yang sama, tujuan spesifik manajemen sumber daya manusia adalah

membantu manajer lini atau manajer fungsional lainnya mengelola karyawan dengan lebih efektif. Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti (Ansory & Indrasari, 2018) yaitu:

a. Tujuan Organisasional.

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional.

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial.

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

d. Tujuan Personal.

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2 Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai semua kekuatan atau potensi atau segala apapun dimiliki oleh manusia, antara lain: akal budi, perasaan sosial, kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, memiliki cipta, rasa, karsa

dan karya. Maka dari itu, kita harus bisa memahami bahwa sumber daya manusia perlu diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan serta dipelihara dengan baik oleh organisasi.

Menurut Ansory & Indrasari (2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang terpadu melalui daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh individu dalam mengatur hubungan dan peranan pekerja agar efektif dan efisien sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan karyawan, organisasi serta masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, komunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial kemudian

kemampuan yang dimiliki tersebut akan mampu mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik secara individual maupun bersama.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas mengenai sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai aset yang sangat dibutuhkan dan perlu dijaga dengan baik oleh organisasi ataupun instansi di dalam mewujudkan tujuan dengan menggunakan kemampuan individu-individu yang ada di dalamnya.

2.2.2 Keuntungan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan penggunaan Manajemen sumber daya manusia secara optimal, hal itu dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi pada khususnya dan bagi bangsa pada umumnya. Menurut Rahardjo (2022) Keuntungan dari Perencanaan MSDM adalah:

- a. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
- b. Persyaratan SDM yang Berkualitas
- c. Menyesuaikan dengan Perubahan Teknologi yang Cepat
- d. Mengurangi Perputaran Tenaga Kerja
- e. Kontrol atas Biaya Rekrutmen dan Pelatihan

- f. Memfasilitasi Programmer Ekspansi
- g. Memperlakukan Tenaga Kerja Seperti Aset Perusahaan Yang Nyata

2.3 Pengawasan

2.3.1 Pengertian Pengawasan

Melalui pelaksanaan pengawasan yang berkelanjutan terhadap sumber daya manusia maka kesalahan, kekurangan dan kelemahan dalam pekerjaan dapat terlihat sehingga memberikan dampak yang baik terhadap perkembangan instansi. Menurut Siagian (2017) menjelaskan bahwa pengawasan adalah kegiatan yang sistematis untuk memantau penyelenggaraan kegiatan operasional untuk melihat apakah tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang diharapkan terwujud atau tidak.

Kemudian Kadarisma (2016) menerangkan bahwa pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Selanjutnya, menurut Handoko (2017) menyatakan bahwa pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas mengenai pengawasan, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses peninjauan keseluruhan kegiatan instansi yang bertujuan mengetahui dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan sehingga mampu mengurangi segala resiko yang kemungkinan terjadi yang menimbulkan dampak merugikan bagi instansi.

2.3.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Implementasi pengawasan dari pimpinan sangat dibutuhkan sehingga kegiatan instansi dapat terselesaikan dengan mewujudkan hasil kerja yang baik. Menurut Busro (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat empat jenis pengawasan, yaitu:

- a. Pengawasan dari dalam (*internal*) merupakan pengawasan yang dilakukan sendiri oleh karyawan. Karyawan ini mengumpulkan informasi sendiri untuk menilai kinerjanya sudah baik atau belum.
- b. Pengawasan dari luar (*external*) merupakan pengawasan yang dilakukan dari luar perusahaan sendiri. Biasanya perusahaan menunjuk organisasi atau badan luar untuk mengawasi perusahaannya.

- c. Pengawasan *preventif*, yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum melakukan rencana kegiatan.
- d. Pengawasan *represif*, yaitu pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan itu dilaksanakan. Hal ini untuk melihat apakah ada penyimpangan antara rencana yang telah ditetapkan dan yang belum ditetapkan.

2.3.3 Fungsi Pengawasan

Sebagai upaya pengendalian manajemen dalam melakukan pengawasan untuk memastikan jalannya pekerjaan yang sesuai dengan ketetapan guna menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, maka fungsi pengawasan menurut Sarinah & Mardalena (2017) sebagai berikut :

- a. Untuk menilai apakah pengendalian manajemen telah cukup memadai dan dilaksanakan secara efektif
- b. Untuk menilai apakah laporan yang dihasilkan telah menggambarkan kegiatan yang sebenarnya secara cermat dan tepat
- c. Untuk menilai apakah setiap unit telah melakukan kebijaksanaan dan prosedur yang menjadi tanggung jawabnya,
- d. Untuk meneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efisien

- e. Untuk meneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efektif yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.4 Indikator Pengawasan

Pengawasan dari seorang pimpinan menjadi salah satu hal yang dilakukan di dalam kegiatan manajerial agar menjamin terwujudnya semua perencanaan yang sudah dibuat sebelumnya dan sebagai pengambilan keputusan menindaklanjuti suatu perbaikan yang sewaktu-waktu diperlukan. Upaya perbaikan dikatakan sebagai tindakan yang diambil demi menyelaraskan hasil kerja dengan standar organisasi. Menurut Handoko (2016) terdapat empat Indikator pengukuran pengawasan, yaitu:

- a. Penetapan standar pelaksanaan: Menetapkan standar pelaksanaan yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan
- b. Pengukuran hasil kerja: Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis, inspeksi atau dengan pengambilan sampel

- c. Penilaian kinerja: Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya
- d. Tindakan koreksi: Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerja sesuai dengan rencana.

2.4 Komitmen

2.4.1 Pengertian Komitmen

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dalam dirinya terhadap pekerjaannya di dalam organisasi maka mereka akan menunjukkan rasa tanggung jawabnya dalam bekerja dan memperlihatkan sikap kerja yang baik dan penuh perhatian untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Ismail dkk., 2022; Pasaribu dkk., 2023).

Menurut Wibowo (2016) menjelaskan bahwa komitmen kerja adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Busro (2018) menjelaskan bahwa komitmen kerja

merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama. Kemudian menurut Triatna (2016) komitmen kerja adalah suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dicirikan oleh keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas terkait komitmen kerja, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan komitmen kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan sikap kesetiaan pegawai yang dicerminkan dengan perilaku yang sigap memenuhi tanggung jawabnya mewujudkan visi dan misi demi perkembangan yang lebih baik tempat mereka bekerja.

2.4.2 Komponen-Komponen Komitmen

Terdapat tiga macam komponen dari komitmen kerja terhadap organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Rahim & Jam'an, 2018). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. komitmen afektif, yang terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi karena ikatan emosional.
- b. Komitmen keberlanjutan, yang timbul ketika karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi karena memerlukan gaji dan tunjangan lainnya, atau karena karyawan tidak mendapatkan pekerjaan lain.
- c. Komitmen normatif, yang timbul dari nilai-nilai yang ada dalam diri pegawai dengan kesadaran untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, baik dari organisasi itu sendiri maupun dari masing-masing individu. Hal ini tentu menjadi suatu perhatian semua yang terkait maupun pihak yang berkepentingan dalam mengelola karyawan agar melakukan tindakan sehingga mampu mempertahankan komitmen yang sudah terbangun antara pemimpin dengan bawahan guna untuk mencapai tujuan (Yusuf & Syarif, 2018). Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi dalam menurut Edison dkk (2018) sebagai berikut :

- a. Faktor logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- b. Faktor lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor ikatan emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.4.4 Indikator Komitmen

Suatu organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya, maka diperlukan komitmen semua orang yang

terlibat. Komitmen dapat diperlihatkan dengan kecenderungan terhadap suatu amanah, kegiatan ataupun pekerjaan karena komitmen menggambarkan rasa tanggung jawab. Menurut Sopiah (2008) bahwa terdapat tiga indikator yang dapat digunakan sebagai sebuah pengukuran komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan, yaitu meliputi :

- a. Kemauan, Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Di samping itu pegawai akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambalnya.
- b. Kesetiaan, Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang

mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

- c. Kebanggaan, Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan pegawai pada organisasi disebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Di samping itu pegawai menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat. Dan lebih jauh pegawai yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sumber daya manusia dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan, sehingga hasil kerja atau kinerjanya akan mengalami peningkatan dengan disiplin kerja yang dimilikinya (Akhmad & Basri, 2015). Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian, menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya pandangan dari Mangkunegara (2017) bahwa disiplin kerja bisa diartikan sebagai tata pelaksanaan manajemen untuk memperkuat aturan-aturan dalam organisasi. Selain itu, Rivai (2015) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada di atas, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah segala aturan yang dibuat pihak manajemen sebagai alat dalam melatih dan mengarahkan setiap pegawai untuk tekun dalam melakukan pekerjaan dan penuh kesadaran akan tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan.

2.5.2 Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Ganyang (2018), secara sederhana jenis disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Disiplin *preventif* adalah upaya untuk menumbuhkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- b. Disiplin *korektif* adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- c. Disiplin *komparatif*, adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya

2.5.3 Tujuan Disiplin Kerja

Target dari disiplin kerja untuk terpenuhinya beberapa tujuan yakni yang pertama tujuan secara umum disiplin kerja ialah demi kelangsungan perusahaan yang berdasarkan tujuan organisasi bagi yang bersangkutan pada masa sekarang, maupun dimasa yang akan datang. Kemudian, kedua tujuan disiplin kerja secara khusus yang di kemukakan oleh Sinambela (2018) antara lain:

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan normanorma yang berlaku pada perusahaan

- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2.5.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sehingga diharapkan bisa menumbuhkan dan mewujudkan disiplin kerja karyawan di lingkungan perusahaan Anda. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hamali (2016) bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dan pembinaan karena disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar

disiplin yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik
- g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.5.5 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat Indikator disiplin kerja yang kemudian digunakan sebagai suatu pengukuran terhadap kepatuhan karyawan terkait dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. sehingga perusahaan dapat mempersiapkan dan mendukung proses kegiatan setiap pegawainya sebagai tindakan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Dewi & Harjoyo (2019) ada tiga Indikator Disiplin Kerja, yaitu:

- a. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- b. Disiplin peraturan, peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah di tetapkan.
- c. Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan produksi berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

2.6 Kinerja Pegawai

2.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pada prinsipnya, setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang handal dan kompeten dalam segala hal untuk dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Dari beberapa uraian sebelumnya terkait apa yang dimaksud dengan kinerja pegawai, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai juga disebut sebagai pencapaian atau wujud dari hasil kerja pegawai baik individu maupun kelompok dalam periode waktu tertentu selama menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari oleh keahlian, kemampuan ataupun kesanggupan yang dimilikinya.

2.6.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Melalui penilaian kinerja, karyawan diinformasikan tentang pencapaian yang telah mereka capai dan penghargaan yang mereka terima. Tujuan penilaian kinerja

juga untuk mengevaluasi karyawan dan memberikan umpan balik yang bisa mengembangkan karyawan dan organisasi. Menurut Enny W (2019) penilaian Kinerja mempunyai tujuan dan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai, diantaranya yaitu:

- a. *Perfomance Improvement* : yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja
- b. *Compensation Adjustment* : yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
- c. *Placement Decision* : menentukan promosi, mutase, atau penurunan jabatan
- d. *Training and Development Needs* : mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai
- e. *Career Planning and Development* : memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki
- f. *Staffing Process Deficiencies* : mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai
- g. *Informational Inaccuracies and Job Design Error* : membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi

- h. *Equal Employment Opportunity* : menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak ada diskriminasi
- i. *External Challenges* : factor kinerja karyawan secara eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya
- j. *Feedback* : memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaiann maupun pegawai sendiri.

2.6.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat baik atau tidaknya kinerja pegawai maka diperlukan satuan pengukuran yang konkrit yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Menurut Sutrisno (2019) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Kecekatan. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- d. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran menentukan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja pula.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian dahulu memiliki fungsi sebagai acuan atau model sebagai salah satu tahapan aturan ilmiah dalam melaksanakan penelitian, yang di mana penelitian ini sebelumnya telah mengkaji masalah dalam penelitian. Berikut ini beberapa contoh tinjauan empiris berkaitan dalam penelitian, yaitu:

1. Gentari (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *“The Influence Of Leadership And Supervision Of Employee Performance In The Employee Cooperatives PT. Purna Baja Harsco Cilegon”*. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan PT. Purna Baja Harsco Cilegon maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
2. Akob dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengawasan sejalan dengan kinerja karyawan, jika pengawasan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa pengawasan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan, artinya dengan adanya pengawasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

3. Norfiana dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin*". Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Kontrol Masukan, Kontrol Perilaku dan Kontrol pengeluaran dapat membentuk Pengawasan dengan baik namun tidak dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Banjarmasin.
4. Astuti dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*An Influence of Organizational Culture and Supervision on Employee Performance Matahari Department Store Medan Fair*". Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika pengawasan yang diterapkan ditingkatkan maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.
5. Anuari dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan*". Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode

penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yaitu deskriptif. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang artinya bahwa apabila semua karyawan memiliki Komitmen dalam bekerja dan Komitmen terhadap perusahaan maka akan meningkatkan hasil Kinerja Karyawan.

6. Trilaksana & Sitohang (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Komitmen Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya”*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Komitmen Karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Manulife Surabaya. Artinya, jika semakin kuat komitmen Karyawan maka akan semakin optimal Kinerja Karyawan yang bersangkutan.
7. Amos dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul *“The Effect of Employee Discipline and Commitment on Employee Performance Using the Greatday Application at PT. Jasa Raharja (Persero)”*. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menggunakan dua variabel atau lebih untuk mengetahui pengaruh satu variabel yang lain. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif antara variabel komitmen karyawan dengan kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

8. Ariningsih dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat”*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif. Hasil pengujian hipotesis memperoleh hasil bahwa komitmen karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat yang berarti bahwa komitmen yang dimiliki karyawan tidak dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan.
9. Angriani & Eliyana (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *“The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office”*. Jenis penelitian ini bersifat eksplanatori, karena bertujuan untuk meneliti hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan hubungan antara disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin yang diterapkan maka kinerja akan menurun.
10. Jufrizen & Sitorus (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”*. Metode

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti, apabila disiplin kerja sudah baik maka kinerja pegawai dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan instansi.

11. Maryani dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*". Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang pengaruh antar variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Hasil penelitian menunjukkan: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

12. Putra & Fernos (2023) Dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada*

Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini bermakna dengan adanya disiplin kerja, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Tabel 2. 1. Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis Pendekatan	Hasil Penelitian
1.	Gentari (2021)	The Influence Of Leadership And Supervision Of Employee Performance In The Employee Cooperatives PT. Purna Baja Harsco Cilegon	Analisis Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan PT. Purna Baja Harsco Cilegon maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya
2.	Akob dkk (2021)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

				<p>Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengawasan sejalan dengan kinerja karyawan, jika pengawasan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa pengawasan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya dengan adanya pengawasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.</p>
3.	Norfiana dkk (2021)	<p>Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin</p>	<p>Analisis Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Kontrol Masukan, Kontrol Perilaku dan Kontrol pengeluaran dapat membentuk Pengawasan dengan baik namun tidak dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Banjarmasin.</p>
4.	Astuti dkk (2022)	<p><i>An Influence of Organizational Culture and Supervision on Employee Performance Matahari</i></p>	<p>Analisis Kuantitatif</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika pengawasan</p>

		<i>Department Store Medan Fair</i>		yang diterapkan ditingkatkan maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.
5.	Anuari dkk (2020)	Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Kuantitatif	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang artinya bahwa apabila semua karyawan memiliki Komitmen dalam bekerja dan Komitmen terhadap perusahaan maka akan meningkatkan hasil Kinerja Karyawan.
6.	Trilaksana & Sitohang (2022)	Pengaruh Komitmen Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Komitmen Karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Manulife Surabaya. Artinya, jika semakin kuat komitmen Karyawan maka akan semakin optimal Kinerja Karyawan yang bersangkutan.
7.	Amos dkk (2023)	<i>The Effect of Employee Discipline and Commitment on Employee Performance Using the Greatday Application at</i>	Analisis Kuantitatif	Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen karyawan dengan kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen karyawan,

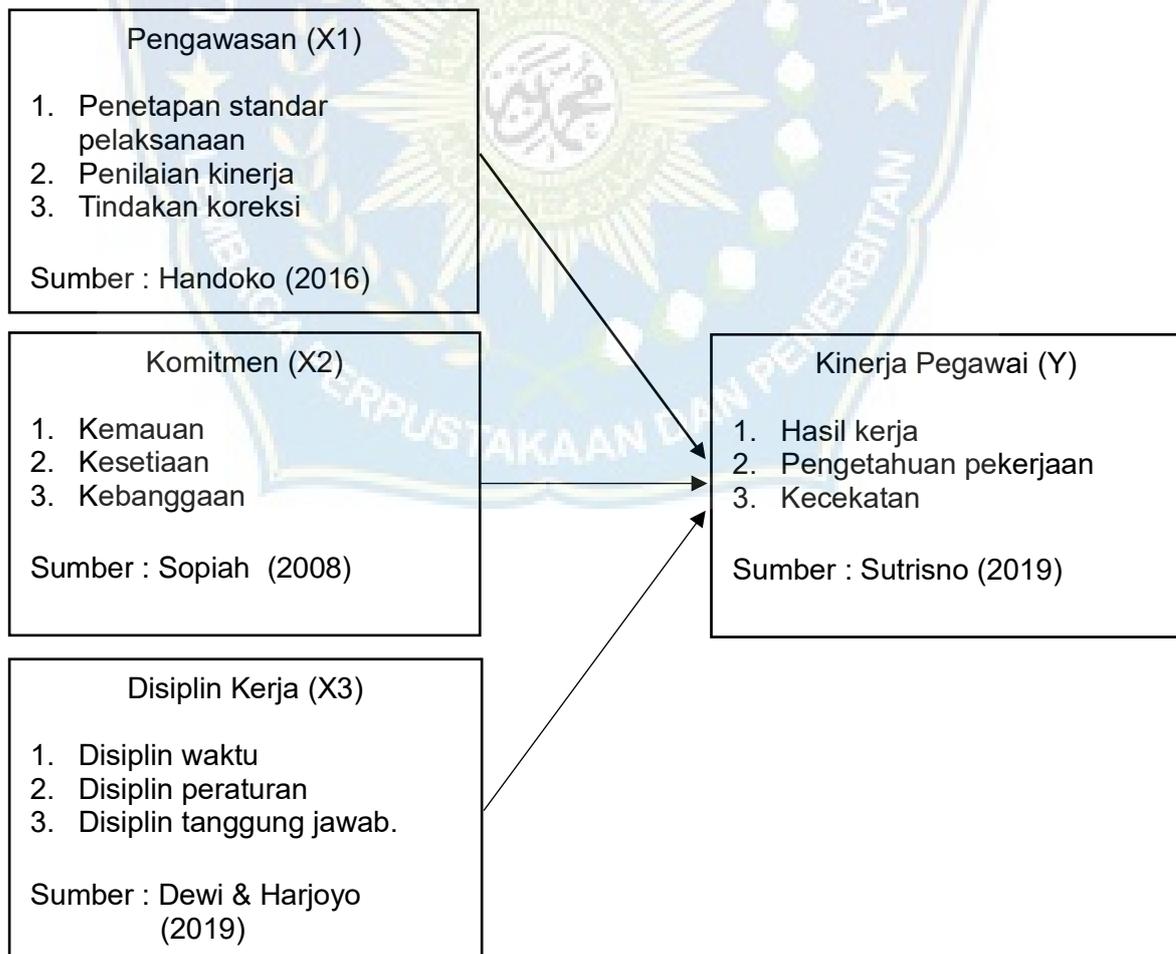
		<i>PT. Jasa Raharja (Persero)</i>		maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
8.	Ariningsih dkk (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat	Analisis Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis memperoleh hasil bahwa komitmen karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat yang berarti bahwa komitmen yang dimiliki karyawan tidak dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan.
9.	Angriani & Eliyana (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office</i>	Analisis Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan hubungan antara disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin yang diterapkan maka kinerja akan menurun.
10.	Jufrizen & Sitorus (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Hal Ini berarti, apabila disiplin kerja

				sudah baik maka kinerja pegawai dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan instansi.
11.	Maryani dkk (2021)	<i>The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City</i>	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.
12.	Putra & Fernos (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini bermakna dengan adanya disiplin kerja, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir merupakan alur dalam kegiatan penelitian ini dan kerangka pikir bertujuan untuk mendukung dan mempermudah dalam melakukan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan. Menurut Sugiyono (2017) Kerangka pikir merupakan kerangka atau bagan yang menggambarkan tentang bagaimana hubungan antar teori dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting. Adapun gambaran kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2017). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan sebelumnya, maka berikut ini dibuat suatu hipotesis sebagai dugaan sementara yaitu:

1. Hubungan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai

Pengawasan berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan- penyimpangan serta mengambil tindakantindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuantujuan perusahaan (Ekhsan dkk., 2020).

Terdapat teori pengawasan dalam buku Siagian (2017) yang berjudul manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) yang menggambarkan pengawasan sebagai proses yang penting dalam memastikan bahwa karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi, serta mencapai tujuan yang ditetapkan. Siagian juga menyoroti pentingnya pengawasan yang

efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, mencegah kesalahan, dan memastikan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Gentari, 2021). Kemudian, hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Akob dkk., 2021). Dengan demikian, pengawasan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena pengawasan yang efektif memastikan pegawai bekerja dengan optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hubungan pengawasan dengan kinerja pegawai serta hasil penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Hubungan antara komitmen terhadap kinerja pegawai

Komitmen yang dimiliki seorang pegawai mengandung arti sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya (Sembiring & Winarto, 2020). Pegawai yang

mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Teori komitmen dalam organisasi menurut Robbins & Judge (2015) dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi (organizational behavior) menjelaskan bahwa komitmen yang dimiliki seorang pegawai adalah sikap yang mencerminkan tingkat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Robbins dan Judge menekankan bahwa Komitmen kerja yang kuat dan positif adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Anuari dkk., 2020). Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trilaksana & Sitohang (2022), dengan hasil pengolahan data yang juga mengidentifikasi hubungan positif dan signifikan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan. Maka dari itu, komitmen kerja yang kuat secara konsisten dapat membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap

organisasi, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Berdasarkan hubungan komitmen dengan kinerja pegawai serta hasil penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Wau, 2021). Disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Teori disiplin kerja menurut Robbins & Judge (2015) dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi (*organizational behavior*) menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi bagian penting dari manajemen organisasi yang berfungsi untuk mengontrol perilaku

dan memastikan bahwa tindakan pegawai sesuai dengan standar dan kebijakan yang ditetapkan. Mereka menekankan bahwa disiplin kerja yang efektif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Teori Robbins dan Judge menekankan bahwa dengan mengimplementasikan disiplin kerja yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa semua pegawai bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Putra & Fernos, 2023; Jufrizen & Sitorus, 2021). Oleh karena itu, disiplin kerja yang diterapkan dengan baik memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai yang optimal. Berdasarkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai serta hasil penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan metode pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya berdasarkan *Explanatory Research*. Menurut Darwin dkk (2021) Penelitian Eksplanatori adalah penelitian yang dapat menjelaskan bagaimana hubungan antara dua variabel atas situasi dan fenomena yang terjadi. Misalnya menjelaskan bagaimana suatu lingkungan dapat mempengaruhi perilaku, bagaimana perkembangan teknologi dapat mempengaruhi perilaku konsumen dan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan yang signifikan atas situasi yang terjadi dan atau untuk mengetahui tingkat komparasi atas situasi sebelum dan setelah melakukan sesuatu aktifitas organisasional atau individu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di jalan Cendrawasih No.233, Baji Mappakasunggu, Kec. Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90152.

2. Waktu Penelitian

Lama waktu penelitian yaitu 2 bulan. Dengan rincian bulan pertama melakukan penyebaran kuesioner dan analisis data; kemudian pada bulan kedua menganalisis interpretasi dari hasil data penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sidiq & Choiri (2019) Populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 102 orang, namun tidak termasuk Kepala Badan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Akan tetapi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh, yang dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 orang.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah yang digunakan oleh karena itu didefinisikan secara operasional sehingga menjadi petunjuk di dalam penelitian ini dan sebagai alat batasan ruang lingkup permasalahan serta konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat mengukur variabel-variabel yang masih berbentuk konsep. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses peninjauan keseluruhan kegiatan instansi yang bertujuan mengetahui dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan sehingga mampu mengurangi segala resiko yang kemungkinan terjadi yang menimbulkan dampak merugikan bagi instansi. Dalam penelitian ini pengawasan diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Handoko (2016) yaitu penetapan standar pelaksanaan, penilaian kinerja dan tindakan koreksi.
2. Komitmen dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan sikap kesetiaan pegawai yang dicerminkan dengan perilaku yang sigap memenuhi tanggung jawabnya mewujudkan visi dan misi demi perkembangan yang lebih baik tempat mereka bekerja. Dalam penelitian ini komitmen diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Sopiah (2008) yaitu kemauan, kesetiaan dan kebanggaan.

3. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai segala aturan yang dibuat pihak manajemen sebagai alat dalam melatih dan mengarahkan setiap pegawai untuk tekun dalam melakukan pekerjaan dan penuh kesadaran dalam menaati peraturan instansi. Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Dewi & Harjono (2019) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.
4. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau wujud dari hasil kerja pegawai secara kualitas ataupun kuantitas baik individu maupun kelompok dalam periode waktu tertentu selama menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. yang didasari oleh keahlian, kemampuan ataupun kesanggupan yang dimilikinya. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Sutrisno (2019) yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan dan kecekatan.

E. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan terdapat 2 jenis data primer dan sekunder. Berikut Penjelasan tentang data primer dan sekunder Menurut Priadana & Sunarsi (2021) sebagai berikut:

1. Data Primer. Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain.

2. Data Sekunder. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang dibutuhkan dalam penelitian untuk memperoleh data. Adapun beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan menurut Hardani dkk (2020) sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan), Observasi merupakan suatu metode atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. metode observasi boleh dikatakan merupakan keharusan dalam pelaksanaan penelitian kuantitatif.
2. Dokumentasi, Penggunaan dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data dari sumber dokumen yang berasal dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Metode dokumentasi mencari data berupa pengambilan gambar saat pembagian kuesioner, keadaan kantor, struktur organisasi serta profil kantor.
3. Wawancara atau *Interview*, wawancara merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari *interview*

adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dan sumber informasi (*interview*).

4. Kuesioner, kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang akan diisi langsung oleh responden. Penggunaan Kuesioner menggunakan daftar periksa (*checklist*) dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (*checklist*) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti.

Metode Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala *Agree* dan *Disagree*. Berikut pengukuran skala likert yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1. Skala Likert

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

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen adalah upaya peneliti melakukan uji validitas (ketepatan/kesahihan) dan reliabilitas (konsisten/kehandalan) dari

instrumen yang diangkat (Priadana & Sunarsi, 2021). Pengujian validitas dan realibitas menjadi konsep penting dalam menilai kualitas instrumen penelitian. Sebelum instrumen penelitian dipergunakan maka dipastikan lulus pengujian validitas dan reliabilitas (Darwin dkk, 2021).

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukannya fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/ Pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing pertanyaan/ Pernyataan dengan total/ jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel (Darma, 2021).

Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai r hitung (pearson correlation) dengan Nilai r tabel. Nilai r hitung (pearson correlation) ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan untuk mendukung penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan r hitung

(pearson correlation) terhadap nilai r tabelnya. Kriteria pengujian Uji Validitas (Darma, 2021) sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan/pertanyaan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu (Darwin dkk, 2021). Pengujian tingkat reliabilitas instrumen melalui pendekatan rumus Alpha Cronbach pada berbagai instrumen penelitian yang berupa angket/kuesioner dan skala bertingkat dapat menggambarkan tingkat reliabilitas konsistensi internal (*internal-consistency coefficient reliability*). Pada pengujian Alpha Cronbach dibutuhkan sampel dengan jumlah antara 20 sampai 30 sampel. Makna dari nilai Alpha Cronbach (Darwin, M., dkk., 2021) sebagai berikut:

- a. Jika nilai Alpha Cronbach $>$ 0.90 maka reliabilitas sempurna.
- b. Jika nilai Alpha Cronbach 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi.
- c. Jika nilai Alpha Cronbach 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat.
- d. Jika nilai Alpha Cronbach $<$ 0.50 maka reliabilitas rendah.

H. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik analisis data kuantitatif (Priadana & Sunarsi, 2021) yaitu:

1. Analisis Deskriptif . Teknik analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data kuantitatif ini digunakan ketika kita berhadapan dengan data dalam volume yang sangat besar seperti data sensus penduduk.
2. Analisis Inferensial. Teknik analisis data kuantitatif inferensial menggunakan rumus statistik. Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (generalisasi). Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah:
 - a. Analisis Regresi

Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Darwin dkk (2021) bahwa melalui teknik analisis tersebut dapat dibuat pemodelan regresi untuk peramalan perubahan variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , uji arah dan signifikansi koefisien koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh parsial variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , serta pengaruh simultan variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . Adapun penggunaan analisis regresi berganda pada penelitian ini

bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan digunakan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), dimana dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pengawasan, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan . Regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pengawasan

X₂ = Komitmen

X₃ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁ = Nilai Koefisien Regresi Variabel X₁

b₂ = Nilai Koefisien Regresi Variabel X₂

b₃ = Nilai Koefisien Regresi Variabel X₃

e = Standard Error

I. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi (R) dikatakan sebagai pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap

variabel terikat atau variabel dependent (Y). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

2. Uji t

Dalam pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Hantono, 2017). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t berdasarkan nilai signifikansi, yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian, analisis pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian terhadap hipotesis.

A. Gambaran Umum BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

1. Sejarah Singkat Instansi

Sejak terbentuknya struktur tata kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan hingga berubah menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, yang di mana terletak di Kampus I Jalan Sultan Alauddin No.105 B Makassar, sedangkan Kampus II terletak di Jalan Cendrawasih No.233 Makassar. BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa menjalin hubungan kerja sama atau kemitraan dengan beberapa Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota serta lembaga non pemerintah.

Struktur Kelembagaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan transformasi dari Badan Pendidikan dan Pelatihan sebelumnya telah banyak terjadi perubahan baik dari segi struktur kelembagaan, nama maupun tugas pokok dan fungsinya dikarenakan adanya restrukturisasi organisasi yang disesuaikan dengan tuntutan dan

kebutuhan pelaksanaan. Sehingga terjadi perubahan kebijakan baik di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah namun kesemuanya itu demi memajukan pengembangan sumber daya manusia kedepannya. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi :

- a. Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan No. 12 Tahun 1992 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Provinsi Sulawesi Selatan;
- b. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 25 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan SDM Aparatur (BPSDMA) Provinsi Sulawesi Selatan;
- c. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Provinsi Sulawesi Selatan;
- d. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
- e. Peraturan Gubernur Nomor 101 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan;
- f. Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Sulawesi selatan yang inovatif, produktif, kompetitif, inklusif, dan berkarakter.

b. Misi

(Dari 5 misi provinsi sulawesi selatan di mana misi 1 merupakan prioritas pencapaian untuk bpsdm prov. Sulsel) yaitu: mewujudkan pemerintahan yang berorientasi melayani dan inovatif.

3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 01 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang kemudian ditindak lanjuti dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 07 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkedudukan sebagai : “Unsur pendukung tugas kepala daerah untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada

Gubernur melalui Sekretaris Daerah”. Maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai Tugas dan fungsi sebagai berikut :

Tugas Pokok : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Fungsi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi Perencanaan dan Pelatihan, Pengembangan dan Inovasi Kediklatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;

- a. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan meliputi bidang Perencanaan dan Pelatihan, Pengembangan dan Inovasi Kediklatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
- b. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas dibidang Pendidikan dan Pelatihan meliputi Perencanaan dan Pelatihan, Pengembangan dan Inovasi

- Kediklatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
- c. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan terdiri atas:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang;
- d. Sub Bagian;
- e. Sub Bidang;
- f. Jabatan Fungsional;

Berikut uraian lebih lanjut tentang kelengkapan dari masing-masing komponen struktur organisasi :

- a. Sekretariat

Sekretariat, terdiri atas:

- 1) Sub Bagian Program;
- 2) Sub Bagian Umum;
- 3) Sub Bagian Keuangan.

- b. Bidang

Bidang terdiri atas :

- 1) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Kelembagaan;

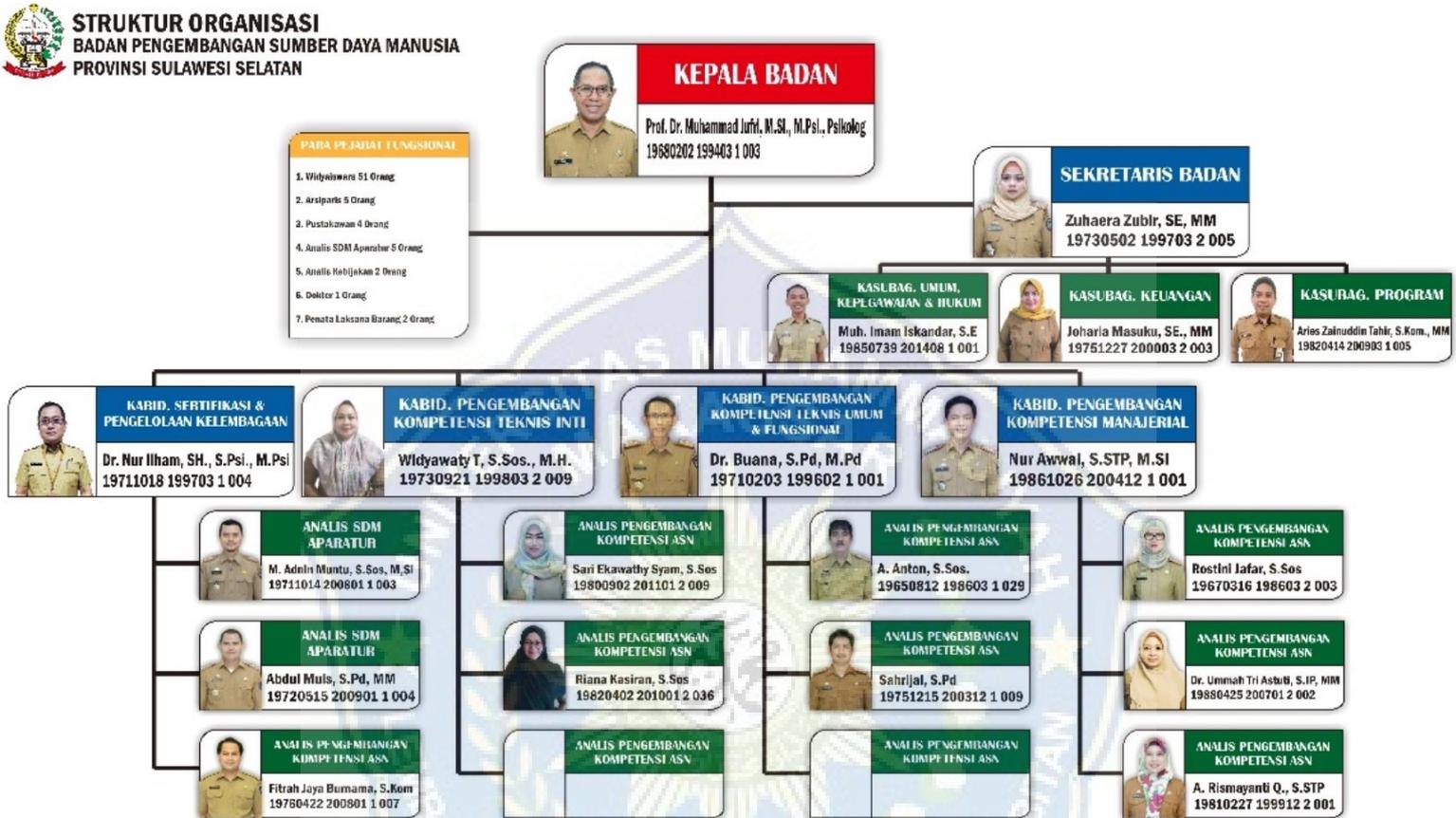
- 2) Bidang Kompetensi Teknis;
- 3) Bidang Kompetensi Fungsional;
- 4) Bidang Kompetensi Manajerial.

Setiap Bidang terdiri atas :

- 1) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Kelembagaan, terdiri atas:
 - a) Kelompok Jabatan Fungsional;
- 2) Bidang Kompetensi Teknis, terdiri atas:
 - a) Kelompok Jabatan Fungsional;
- 3) Bidang Kompetensi Fungsional, terdiri atas:
 - a) Kelompok Jabatan Fungsional;
- 4) Bidang Kompetensi Manajerial, terdiri atas:
 - a) Kelompok Jabatan Fungsional;
- 5) Jabatan Fungsional, terdiri atas:
 - a) Jabatan Fungsional adalah jabatan fungsional yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b) Pengangkatan Jabatan Fungsional pada Badan dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan formasi, serta sesuai ketentuan peraturan perundangundangan.

Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 07 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi, serta

Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.



Gambar 4. 1. Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

B. Profil Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 102 target responden. Penelitian ini menjelaskan karakteristik reponden yang merupakan pegawai kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis

kelamin, 2) tingkat pendidikan dan 3) usia . Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Usia

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	63	61.8
	Perempuan	39	38.2
	Total	102	100
2	Tingkat Pendidikan		
	SMA	6	5.9
	D3	2	2.0
	S1	28	27.5
	S2	49	48.0
	S3	17	16.6
	Total	102	100
3	Usia		
	≥29 tahun	4	3.9
	30 – 39 tahun	31	30.4
	40 – 49 tahun	43	42.2
	≤50 tahun	24	23.5
	Total	102	100

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Usia responden yang terbanyak pada kategori 40 sampai 49 tahun dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kelompok usia ini memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Dengan pengalaman yang matang, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Proporsi laki-laki yang mencapai 61,8 persen dapat mencerminkan dominasi laki-laki dalam lingkungan kerja Badan Pengembangan SDM. Penting untuk mempertimbangkan peran gender dalam konteks pengawasan, komitmen dan disiplin kerja, serta

bagaimana perbedaan gender dapat memengaruhi variabel-variabel tersebut. Tingkat pendidikan yang dominan pada tingkat S2 sebanyak 48.0 persen menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Ini bisa diartikan bahwa pegawai Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan cenderung memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan bidang keahlian mereka, yang dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

Dengan mempertimbangkan variabel pengawasan, dapat diasumsikan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S2 cenderung mendapatkan perhatian pengawasan yang lebih tinggi. Ini dapat memiliki dampak positif pada kinerja, karena pengawasan yang efektif dapat memastikan pemenuhan tugas dan tanggung jawab. Dalam konteks Badan Pengembangan SDM, tingginya tingkat pendidikan dapat berkorelasi dengan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan disiplin kerja yang baik. Pegawai dengan tingkat pendidikan S2 memiliki kecenderungan untuk lebih berkomitmen dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah

penarikan data primer pada seluruh variabel bebas dan terikat dengan menggunakan kuesioner. Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh tiga faktor utama, yaitu pengawasan,

dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai. Dalam memahami secara mendalam deskripsi variabel responden yang menjadi subjek penelitian. Dengan merinci karakteristik jawaban responden, diperoleh informasi mendalam tentang interaksi variabel-variabel tersebut. Uraian

dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Pengawasan (X1)

Variabel Pengawasan (X1) diukur dengan tiga indikator yakni Penetapan Standar Pelaksanaan, Penilaian Kinerja dan Tindakan Koreksi. Ketiga indikator semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang pengawasan dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut:

Tabel 4. 3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Pengawasan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	9	8,8	74	72,5	19	18,6	4,10
X1.1.2	0	0,0	0	0,0	4	3,9	72	70,6	26	25,5	4,22
X1.1											4,16
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	13	12,7	60	58,8	29	28,4	4,16
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	4	3,9	70	68,6	28	27,5	4,24
X1.2											4,20
X1.3.1	0	0,0	0	0,0	8	7,8	72	70,6	22	21,6	4,14
X1.3.2	0	0,0	0	0,0	13	12,7	60	58,8	29	28,4	4,16
X1.3											4,15
Mean Variabel Pengawasan											4,17

Sumber: Lampiran 4 (2024)

Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel pengawasan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,17. Hal ini berarti bahwa para responden menganggap memahami pengawasan yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta telah merasakan adanya pengawasan di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Indikator yang

memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel pengawasan adalah indikator Penilaian Kinerja (X1.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,20. Selanjutnya, indikator Penetapan Standar Pelaksanaan (X1.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,16. Kemudian, indikator Tindakan Koreksi (X1.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,15.

Nilai *mean* 4,17 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap efektivitas pengawasan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dapat diartikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa sistem pengawasan yang diterapkan dapat memberikan bimbingan dan kontrol yang memadai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Penilaian yang baik terhadap pengawasan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Persepsi bahwa atasan atau supervisor memonitor dan mendukung pekerjaan dengan baik dapat menjadi faktor motivasi dan meningkatkan produktivitas.

Hasil deskripsi tersebut mencerminkan bahwa responden merasa adanya kesinambungan dalam pembinaan dan pengembangan dari pihak manajemen, yang membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional pegawai. Hasil ini dapat memberikan petunjuk bahwa pengawasan dianggap sebagai elemen penting dalam manajemen

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Persepsi positif terhadap pengawasan dapat membentuk dasar yang kuat untuk implementasi kebijakan dan strategi pengawasan yang lebih lanjut.

2. Variabel Komitmen (X2)

Variabel Komitmen (X2) diukur dengan tiga indikator yakni Kemauan, Kesetiaan dan Kebanggaan. Ketiga indikator semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang komitmen dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel 4. 4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Komitmen

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	0	0,0	2	2,0	64	62,7	36	35,3	4,33
X2.1.2	0	0,0	0	0,0	2	2,0	60	58,8	40	39,2	4,37
X2.1											4,35
X2.2.1	0	0,0	0	0,0	5	4,9	73	71,6	24	23,5	4,19
X2.2.2	0	0,0	0	0,0	2	2,0	69	67,6	31	30,4	4,28
X2.2											4,24
X2.3.1	0	0,0	0	0,0	1	1,0	65	63,7	36	35,3	4,34
X2.3.2	0	0,0	0	0,0	5	4,9	64	62,7	33	32,4	4,27
X2.3											4,31
Mean Variabel Komitmen											4,30

Sumber: Lampiran 4 (2024)

Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel komitmen dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,30. Hal ini berarti para responden memahami komitmen yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta memiliki komitmen yang baik.

Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel komitmen adalah Kemauan (X2.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,35. Selanjutnya indikator Kebanggaan (X2.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,31. Kemudian indikator Kesetiaan (X2.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,24.

Nilai *mean* 4,30 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap efektivitas komitmen di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Nilai mean yang mencapai 4,30 mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi, diartikan bahwa pegawai cenderung memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab. Tingkat komitmen yang tinggi dapat menggambarkan bahwa responden terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Pegawai memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen yang positif dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan produktivitas pegawai. Pegawai terikat dengan pekerjaan dan organisasi cenderung lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang baik. Tingkat komitmen yang tinggi juga dapat mencerminkan bahwa responden memiliki pemahaman yang jelas

tentang peran dan kontribusi dalam mencapai visi dan misi Badan Pengembangan SDM.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel Disiplin Kerja (X3) diukur dengan tiga indikator yakni Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan dan Disiplin tanggung Jawab. Ketiga indikator semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

Tabel 4. 5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	0	0,0	7	6,9	24	23,5	46	45,1	25	24,5	3,87
X3.1.2	0	0,0	4	3,9	21	20,6	51	50,0	26	25,5	3,97
X3.1											3,92
X3.2.1	0	0,0	0	0,0	4	3,9	64	62,7	34	33,3	4,29
X3.2.2	0	0,0	0	0,0	4	3,9	72	70,6	26	25,5	4,22
X3.2											4,25
X3.3.1	0	0,0	0	0,0	1	1,0	78	76,5	23	22,5	4,22
X3.3.2	0	0,0	0	0,0	1	1,0	73	71,6	28	27,5	4,26
X3.3											4,24
Mean Variabel Disiplin kerja											4,14

Sumber: Lampiran 4 (2024)

Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel disiplin kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,14. Hal ini berarti berarti bahwa para responden memahami disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta sudah memiliki disiplin kerja

yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel disiplin kerja adalah Disiplin Peraturan (X3.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,25. Selanjutnya, indikator Disiplin Tanggung Jawab (X3.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,24. Kemudian, indikator Disiplin Waktu (X3.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3,92.

Dengan nilai *mean* yang tinggi, 4,14 secara keseluruhan responden memberikan penilaian positif terhadap tingkat disiplin kerja di lingkungan kerja. Nilai *mean* yang tinggi mengindikasikan bahwa mayoritas responden melihat bahwa disiplin kerja di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dijaga dengan baik, yang mencerminkan ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja.

Tingginya nilai *mean* dapat menunjukkan bahwa keteraturan dan tanggung jawab dianggap penting oleh pegawai. Hal ini dapat memperkuat budaya kerja yang terstruktur dan terorganisir di dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik memiliki korelasi positif dengan produktivitas. Pegawai yang menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Responden yang memberikan penilaian tinggi terhadap disiplin kerja mungkin memiliki pemahaman yang baik

terkait aturan dan kebijakan di tempat kerja, mencerminkan efektivitas komunikasi internal dan pemahaman yang jelas tentang ekspektasi manajemen.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur dengan tiga indikator yakni Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan dan Kecekatan. Ketiga indikator semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4. 6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0,0	0	0,0	3	2,9	75	73,5	24	23,5	4,21
Y1.1.2	0	0,0	0	0,0	1	1,0	86	84,3	15	14,7	4,14
Y1.1											4,17
Y1.2.1	0	0,0	0	0,0	1	1,0	67	65,7	34	33,3	4,32
Y1.2.2	0	0,0	0	0,0	3	2,9	70	68,6	29	28,4	4,25
Y1.2											4,29
Y1.3.1	0	0,0	0	0,0	2	2,0	72	70,6	28	27,5	4,25
Y1.3.2	0	0,0	0	0,0	3	2,9	73	71,6	26	25,5	4,23
Y1.3											4,24
Mean Variabel Kinerja Pegawai											4,23

Sumber: Lampiran 4 (2024)

Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,23. Hal ini berarti bahwa para responden memahami dan memiliki kinerja pegawai yang sudah baik namun masih perlu dan

sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja pegawai adalah Pengetahuan Pekerjaan (Y1.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,29. Selanjutnya, indikator Kecekatan (Y1.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,24. Kemudian, indikator Hasil Kerja (Y1.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,17.

Dengan nilai *mean* yang tinggi, 4,23 secara keseluruhan, responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja pegawai. Nilai *mean* yang tinggi mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap kinerja mereka. Mayoritas responden cenderung merasa bahwa kinerja pegawai di Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan dapat dianggap baik dan memenuhi ekspektasi. Tingginya nilai *mean* dapat menunjukkan bahwa kinerja mereka memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan misi organisasi. Hal ini mencerminkan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Penilaian tinggi terhadap kinerja dapat mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Pegawai dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang efisien. Aspek-aspek seperti pengawasan, komitmen dan disiplin kerja yang sebelumnya dinilai positif dapat

menjadi faktor pendukung kinerja pegawai. Keselarasan seluruh variabel tersebut dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7. berikut:

Tabel 4. 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan	X1.1	0,633	0,000	Valid	0,656	Reliabel
	X1.2	0,754	0,000	Valid		
	X1.3	0,615	0,000	Valid		
Komitmen	X2.1	0,778	0,000	Valid	0,764	Reliabel
	X2.2	0,867	0,000	Valid		
	X2.3	0,775	0,000	Valid		
Disiplin kerja	X3.1	0,830	0,000	Valid	0,712	Reliabel
	X3.2	0,804	0,000	Valid		
	X3.3	0,740	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,846	0,000	Valid	0,720	Reliabel
	Y1.2	0,679	0,000	Valid		
	Y1.3	0,854	0,000	Valid		

Sumber: Lampiran 3 hasil uji validitas dan reliabilitas (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.7, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat

diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka H_0 ditolak

$P > 0,05$, maka H_1 diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS V.24 for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut:

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variable bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara varibel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 4. 8. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengawasan	0,650	1,539	Non Multikolinieritas
Komitmen	0,450	2,220	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,422	2,370	Non Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 5 (2024)

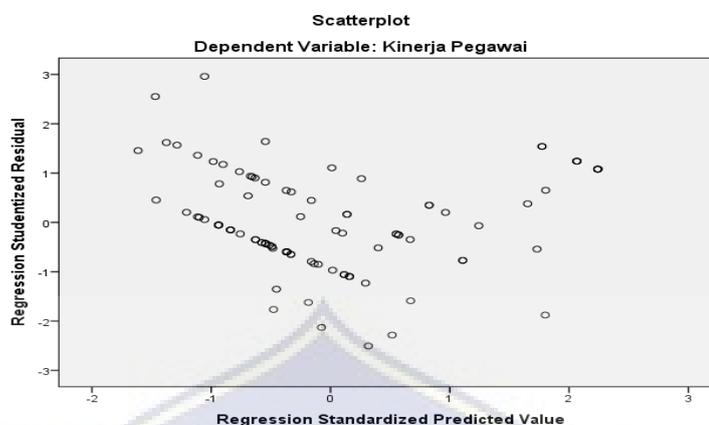
Berdasarkan Table 4.8 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Diagnosis adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (*ZRESID) dan variable yang diprediksi (*ZPRED). Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 5 (2024)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot adalah:

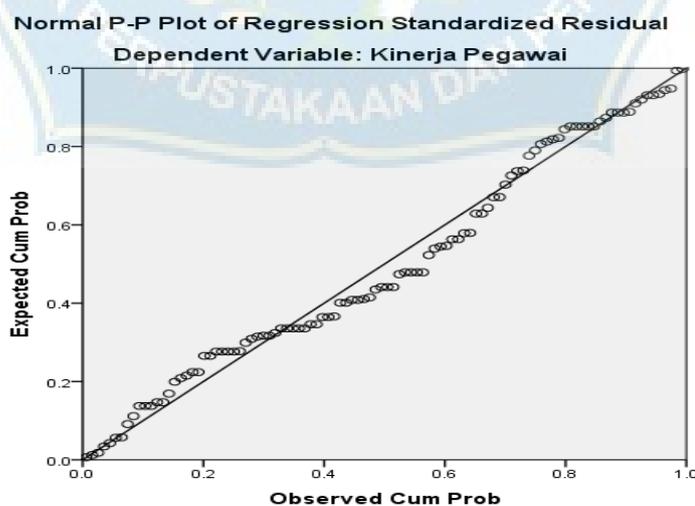
- Jika ada pola tertentu pada grafik Scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data

yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar di bawah berikut:

Gambar 4. 3. Uji Normal Probability Plot



Sumber: Lampiran 5 (2024)

Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4.8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9. Komponen Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t	Sig	
H1	Pengawasan	Kinerja Pegawai	0,135	0,151	1,671	0,098	Tdk Signifikan
H2	Komitmen	Kinerja Pegawai	0,206	0,228	2,097	0,039	Signifikan
H3	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	0,301	0,405	3,614	0,000	Signifikan
R = 0,692							
R Square = 0,479							
$t_{\text{tabel}} = 1.984$							
F = 30,086		Sig = 0,000					
Persamaan Regresi		$Y = 1,534 + 0,135X_1 + 0,206X_2 + 0,301X_3$					

Sumber: Lampiran 5 (2024)

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada dua yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. β_1 = pengaruh X_1 terhadap Y , besarnya adalah 0,135 satuan. Koefisien ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.098 > 0.05$. Apabila variabel pengawasan meningkat satu satuan, maka itu akan membawa perubahan sebesar itu juga terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- b. β_2 = pengaruh X_2 terhadap Y , besarnya adalah 0,206 satuan. Koefisien ini menunjukkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.039 < 0.05$. Apabila variabel komitmen meningkat satu satuan, maka itu akan membawa perubahan sebesar itu juga terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- c. β_3 = pengaruh X_3 terhadap Y , besarnya adalah 0,301 satuan. Koefisien menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.000 < 0.05$. Apabila variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka itu akan membawa perubahan sebesar itu juga terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- d. Uji F Signifikan dengan $Sig < 0,05$, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil

penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

- e. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,479, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 47,9% dan sisanya sebesar 52,1% merupakan keterbatasan instrument penelitian dalam mengungkap fakta atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

F. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai BPSDM

Provinsi Sulawesi Selatan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan di kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan tetap memiliki pengaruh, namun tingkat pengaruhnya kecil dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Norfiana dkk (2021) yang menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti dkk (2022) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variabel pengawasan menunjukkan bahwa indikator penetapan standar pelaksanaan dan penilaian kinerja merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator tindakan koreksi dari variabel pengawasan. Hal ini membuktikan bahwa pengawasan bukan hanya dilihat dari penetapan standar pelaksanaan dan penilaian kinerja terhadap pegawai, akan tetapi perlu dilihat dan diperhatikan juga terkait tindakan koreksi.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara informan memberikan penjelasan bahwa pada awal tahun 2024, telah diterbitkan aturan baru terkait dengan pola kerja yang membawa perubahan signifikan dalam pola kerja yang ada. Karena adanya perubahan pola kerja baru, maka pola pengawasan terkait dengan pekerjaan juga berbeda dibandingkan sebelumnya. Pola kerja baru tidak dapat langsung diterapkan tanpa adanya waktu penyesuaian. Sebelum adanya pola kerja baru, Kepala bidang lebih terbantu dengan adanya sistem pengawasan berjenjang karena instruksi

pelaksanaan tugas disampaikan secara berjenjang, dimulai dari kepala bidang ke kepala seksi atau pengawas, kemudian ke staf pelaksana. Namun, setelah adanya pola kerja baru yang juga berdampak pada pola pengawasan sehingga posisi kepala seksi dan sub koordinator di bidang telah dihapuskan. Oleh karena itu, kepala bidang yang harus mengawasi langsung seluruh pegawai di bidangnya serta kepala bidang diharapkan memainkan peran besar dalam fungsi pengawasan pelaksanaan tugas.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anuari dkk (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variabel komitmen menunjukkan bahwa indikator kemauan merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel komitmen. Hal ini membuktikan bahwa

pegawai cenderung memiliki tekad besar untuk tetap berkomitmen pada tujuan dan tindakan yang mereka ambil.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa Pegawai memiliki komitmen yang tinggi, sehingga meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan, mereka tetap menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja pegawai tidak hanya didasarkan pada pengawasan pimpinan, tetapi juga pada keinginan intrinsik untuk berkinerja baik. Setelah diberikan dan dijelaskan dengan baik terkait tugasnya, pegawai memanfaatkan segala fasilitas dan sarana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryani dkk (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator disiplin peraturan dan tanggung merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat ketaatan yang baik terhadap aturan serta tanggung jawab yang mereka emban.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik dimiliki oleh pegawai. Tanggung jawab tetap ada, meskipun terdapat perbedaan karakteristik antara BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dengan perangkat kantor daerah lainnya yang umumnya bekerja di dalam kantor. Pada kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, pekerjaan tidak selalu sesuai dengan jam kerja normal dan dapat berlanjut hingga malam hari, terutama jika ada pelatihan. Pekerjaan di kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan tidak terbatas pada kantor; terkadang pegawai harus berada di kelas, di lapangan, atau di hotel, mengingat BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan memiliki dua kampus. Pegawai juga dapat ditugaskan untuk membantu kegiatan di bidang lain yang dilaksanakan di kampus I, sehingga kedisiplinan tidak dapat diukur hanya berdasarkan kehadiran di kantor. Ketika pegawai mendapatkan tugas di luar kantor, mereka diberikan surat tugas yang dapat digunakan sebagai pertanggungjawaban atas kehadiran atau ketidakhadirannya. Model pelaporan bagi pegawai

yang ditugaskan di luar kantor dilakukan langsung kepada kepala bidang.

G. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu nilai koefisien determinasi masih dibawah 50% sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat generalisasi penelitian ini masih kecil.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien ini menunjukkan bahwa dengan dilakukannya pengawasan maka pengaruhnya tetap ada, namun pengaruhnya kecil dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien ini menunjukkan bahwa komitmen yang kuat dan tinggi dari para pegawai dapat menjadi langkah yang strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien ini menunjukkan bahwa penerapan dan pemeliharaan disiplin kerja yang tinggi dan secara konsisten oleh para pegawai dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan dan mencapai kinerja pegawai yang semakin baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, maka berikut ini dibuat beberapa saran:

1. Dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar memperketat lagi praktik pengawasan dengan dilakukannya monitoring dan evaluasi secara teratur untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan untuk selalu mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai, sehingga membantu untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
3. Tetap memperhatikan dan meningkatkan kesadaran kedisiplinan pegawai dengan menetapkan sanksi yang jelas untuk pelanggaran disiplin, tetapi juga berikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dan kinerja yang baik.
4. Diharapkan agar instansi memperhatikan indikator apa saja yang mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memperhatikan indikator apa saja yang belum optimal menghasilkan kinerja yang baik, demi mencapai tujuan organisasi.
5. Untuk pengembangan penelitian, karena masih banyak aspek lain yang belum diungkap dalam penelitian ini maka dari itu disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel dan indikator yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(1), 153-169.
- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334-338.
- Akhmad & Basri, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pertukangan (Furniture) Rahmat Baraka Hombes Kec. Baraka Kab. Enrekang. *Jurnal Ekonomi Balance*, 11(1), 37-49.
- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 235-248.
- Amos, A., Moein, A., & Zami, A. (2023). The Effect of Employee Discipline and Commitment on Employee Performance Using the Greatday Application at PT. Jasa Raharja (Persero). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(3), 539-552.
- Angriani, M. R., & Eliyana, A. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1710-1714.
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 851-896.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529-539.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariningsih, N. P. A., Susanti, P. H., & Purwaningrat, P. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1131-1143.

- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29.
- Astuti, F., Rusiadi & Efendi, B. (2022). An Influence of Organizational Culture and Supervision on Employee Performance Matahari Department Store Medan Fair. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 3(2), 172-177.
- Azwardi, Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 108-122.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Prenadamedia Group.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, & B., Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Jawa Barat: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Pamulang: Unpam Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26-39.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fikri. K., Kusuma, A., Zaki, H., Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*. Pekanbaru: LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Firdaus, M. A., Marlina, A., & Muawwanah, M. (2022). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 11(1), 102-107.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor (ID): In Media.

- Gentari, R. E. (2021). The Influence Of Leadership And Supervision Of Employee Performance In The Employee Cooperatives PT. Purna Baja Harsco Cilegon. *Ilomata International Journal of Management*, 2(1), 15-22.
- Gujarati, D. (1999). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta (ID): CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hantono. (2017). *Konsep Analisa Laporan Keuangan Dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*, Cetakan pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Ismail, U., Sismiati, S., & Sulaiman, S. (2022). Characteristics of Position and Team Work with Employee Performance at the Public Works and Public Housing Office of Bogor Regency. *Serat Acitya*, 11(1), 106–115.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38-44.
- Jamil, A. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 844-859.
- Kadarisma. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Edisi Penyempurnaan). Jakarta: Lajnah Pentashihan Pentashihan Mushaf Al-Qur'an (LPMQ).

- Luthfi, A., Norawati, S., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The Effect of Supervision, Work Motivation and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 92-104.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung (ID): PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Mulyadi, I., Idrus, M. I., & Agussalim, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 114-121.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456-1469.
- Norfiana, L., Agustina, T., & Alfianor, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 4(1), 1-14.
- Nozariyanti, R., Indrayani, I., Khaddafi, M., Rahmasari, A., & Rila, R. (2022). Determination of Responsibilities, Work Facilities and Work Discipline With Work Motivation as a Mediator Variable on Employee Performance Tax Management Agency and Retrebution For The City of Batam. *Morfai Journal*, 2(1), 163-172.
- Pasaribu, N., Jasfar, F., Warsindah, L., & Sulaiman, S. (2023). Determinants of Principal Job Satisfaction in West Java Province. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 154–164.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, & Rusdiyanto. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Jawa tengah: CV. Media Sarana Sejahtera.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*, Cetakan Pertama. Bandung; Pustaka Setia.

- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rahim, A. R., & Jam'an, A. (2018). The analysis of influence of motivation and organizational commitment on employees' performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province. *Problems and perspectives in management*, 16(4), 429-443.
- Rifa'i, A. A. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ema*, 1(01), 1-8.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51-64.
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Mardiyah, M., & Habaora, F. (2022). Effect of Employee Placements, Discipline and Work Climate toward Employee Performance on Agency of Financial Management and Asset Regional of Lubuklinggau City Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1498-1508
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(2), 95-109.
- Rizal, S., Irfandi, A., & Rabasiah, R. (2017). Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance*, 13(2), 21-40.
- Robbins, S. P., & Judge A. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, N. (2019). Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadits. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), 31-53.

- Santoso, S. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah dengan SPSS Versi 12*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Depublish.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, R., Winarto, W., & Sianipar, N. S. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, Cetakan Pertama. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Soetjipto, N., Kurniawan, G., Sulastri, S., & Riswanto, A. (2021). The Influence of Employee Discipline, Learning and Supervision on The Service Performance of Public Works in Bina Marga Office of Ponorogo Regency. *Research Horizon*, 1(4), 143-149.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. I., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jawa tengah: Tahta Media Group.
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1-12.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke sebelas. Jakarta: Prenada Media Group.

- Suwarto, S. (2020). Analisis Dampak Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai (Study Kasus di BPSDM Provinsi Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(1), 26-33.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Cetakan ke-2. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Trilaksana, A. M., & Sitohang, S. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Wahongan, E. P., (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. : Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Yogyakarta: CV Gerbang Media Aksara.
- Yarnest. (2004). *Panduan Aplikasi Statistik dengan menggunakan SPSS versi 11.0*. Malang: IDOMA.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, Cetakan Pertama. Makassar: CV Nas Media Pustaka.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu pegawai BPSDM Prov. SulSel
Jalan Cendrawasih No.233,
Kelurahan Baji Mappakasunggu,
Kecamatan Mamajang,,
Kota Makassar.**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Nurlinda Hijrah, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun tesis yang berjudul "Pengaruh Pengawasan, Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan". Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data tesis ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti,

Nurlinda Hijrah
NIM. 105021102722

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia.
2. Keterangan Alternatif Jawaban yang tersedia, sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) : 5
 - b. Setuju (S) : 4
 - c. Kurang Setuju (KS) : 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapak/Ibu. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (×) atau centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

II. Identitas Responden

No. responden : (Diisi oleh peneliti)

Nama :

Jabatan :

Golongan :

Jenis kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK S2
 D3 S3
 S1

Lama Bekerja :

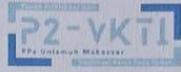
PENGAWASAN (X1)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Penetapan Standar Pelaksanaan						
1.	Pegawai merasa adanya konsistensi dalam penetapan standar pekerjaan di seluruh tim atau departemen.					
2.	Pegawai merasa bahwa standar pekerjaan membantu dalam mengevaluasi kontribusi individu terhadap tujuan organisasi.					
Penilaian Kinerja						
3.	Pegawai merasa sistem penilaian kinerja menciptakan motivasi untuk mencapai target kerja.					
4.	Pegawai merasa sistem penilaian kinerja membantu dalam menetapkan prioritas dan fokus pekerjaan.					
Tindakan Koreksi						
5.	Pegawai merasa adanya dukungan atau bantuan yang memadai untuk memahami dan mengatasi masalah yang menyebabkan tindakan koreksi.					
6.	Pegawai merasa sistem tindakan koreksi membantu mencegah berulangnya pelanggaran atau masalah yang sama.					

KOMITMEN KERJA (X2)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemauan						
1.	Pegawai dengan senang hati melakukan tugas atau tanggung jawab demi keberhasilan tim atau organisasi.					
2.	Pegawai merasa sangat termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.					
Kesetiaan						
3.	Pegawai merasa memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi ini.					
4.	Pegawai merasa memiliki komitmen kerja yang kuat untuk berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang organisasi ini.					
Kebanggaan						
5.	Pegawai merasa senang melibatkan diri dalam kegiatan yang mendukung reputasi positif organisasi.					
6.	Pegawai merasa memiliki kebanggaan terhadap peran atau tanggung jawab di dalam organisasi.					

DISIPLIN KERJA (X3)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Waktu						
1.	Pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi.					
2.	Pegawai mengalokasikan waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.					
Disiplin Peraturan						
3.	Pegawai merasa memiliki kewajiban untuk mematuhi norma-norma etika dan aturan yang ada di tempat kerja.					
4.	Pegawai selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.					
Disiplin Tanggung Jawab						
5.	Pegawai memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
6.	Pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang dilakukan.					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Hasil Kerja						
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kualitas kerja pada kantor.					
2.	Pegawai menyelesaikan jumlah tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Pengetahuan Pekerjaan						
3.	Pegawai mempunyai pengetahuan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
4.	Pegawai menangani pekerjaan dengan baik sesuai pengetahuan kerja yang telah miliki.					
Kecekatan						
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Pegawai berinisiatif mencari solusi ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.					

Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner Penelitian

**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
2. NIDN : 0015036214
3. Asal Program Studi : Prodi Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Penambah penguasaan, kuantitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

dari mahasiswa:

Nama : Nurinda Hiyrah
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021102732

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. *Bapak/Ibu Sigantih Pegawai*
2. *Bahasan dan permasalah menggunakan pola SPK*

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 11 Februari 2024

Validator,
Dg. Maklassa

*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Muhammad Ikram Ibrahim, MS
2. NIDN : 0026125901
3. Asal Program Studi : Prodi Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

dari mahasiswa:

- Nama : Nurinda Hijrah
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021102722

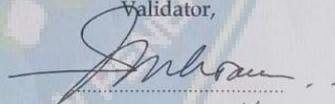
(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan ditambahkan moderator pengaruhnya
2. Variabel lainnya, misalnya, variabel disiplin kerja dan absensi

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 12 Februari 2024

Validator,


Dr. Muhammad Ikram Ibrahim, MS

*) coret yang tidak perlu

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel Pengawasan (X1)

Correlations

		Pengawasan
X1.1	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
X1.2	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
X1.3	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	98.1
	Excluded ^a	2	1.9
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	3

Variabel Komitmen (X2)

Correlations

		Komitmen
X2.1	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
X2.2	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
X2.3	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	98.1
	Excluded ^a	2	1.9
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	3

Variabel Disiplin Kerja (X3)

Correlations

		Disiplin kerja
X3.1	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
X3.2	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
X3.3	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	98.1
	Excluded ^a	2	1.9
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	3

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Kinerja Pegawai
Y1.1	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
Y1.2	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
Y1.3	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	98.1
	Excluded ^a	2	1.9
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	3

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

Frequencies Variabel Pengawasan (X1)

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
N	Valid	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.10	4.22	4.16	4.24	4.14	4.16

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	8.8	8.8	8.8
	4	74	72.5	72.5	81.4
	5	19	18.6	18.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.9	3.9	3.9
	4	72	70.6	70.6	74.5
	5	26	25.5	25.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	12.7	12.7	12.7
	4	60	58.8	58.8	71.6
	5	29	28.4	28.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X1.2.2

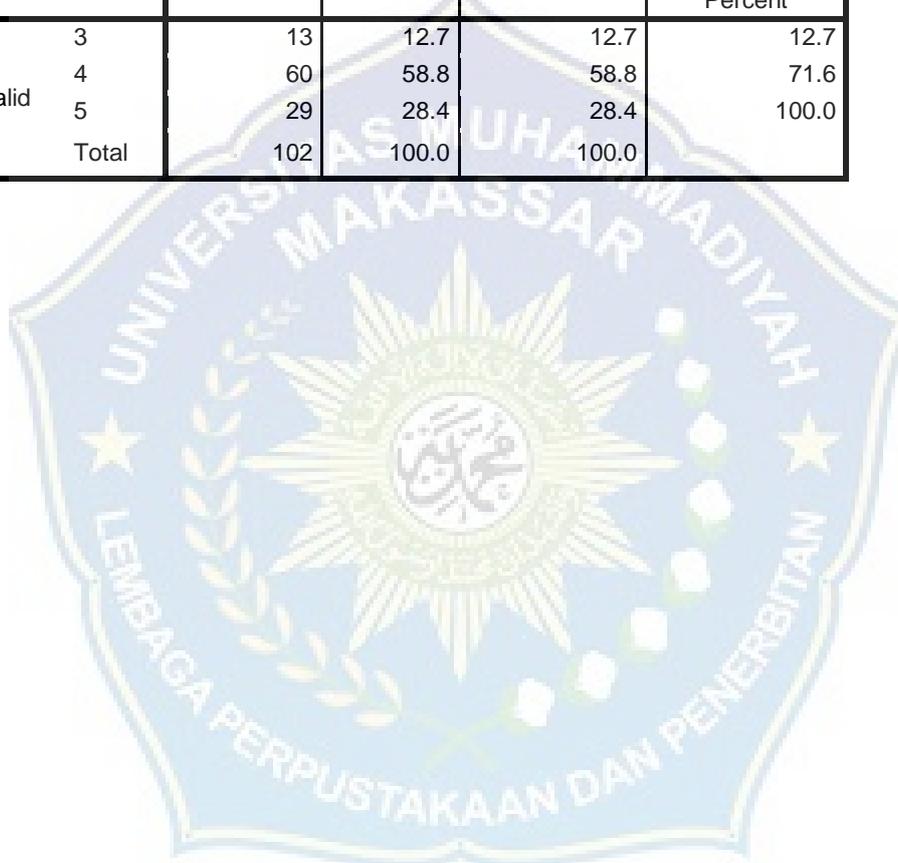
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.9	3.9	3.9
	4	70	68.6	68.6	72.5
	5	28	27.5	27.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	7.8	7.8	7.8
4	72	70.6	70.6	78.4
Valid 5	22	21.6	21.6	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	12.7	12.7	12.7
4	60	58.8	58.8	71.6
Valid 5	29	28.4	28.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	



Frequencies Variabel Komitmen (X2)

Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2
N	Valid	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.37	4.19	4.28	4.34	4.27

Frequency Table

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	64	62.7	62.7	64.7
	5	36	35.3	35.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	60	58.8	58.8	60.8
	5	40	39.2	39.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.9	4.9	4.9
	4	73	71.6	71.6	76.5
	5	24	23.5	23.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	69	67.6	67.6	69.6
	5	31	30.4	30.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.0	1.0	1.0
4	65	63.7	63.7	64.7
5	36	35.3	35.3	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	4.9	4.9	4.9
4	64	62.7	62.7	67.6
5	33	32.4	32.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	



Frequencies Variabel Disiplin Kerja (X3)

Statistics

		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2
N	Valid	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.87	3.97	4.29	4.22	4.22	4.26

Frequency Table

X3.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	6.9	6.9	6.9
	3	24	23.5	23.5	30.4
	4	46	45.1	45.1	75.5
	5	25	24.5	24.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X3.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.9	3.9	3.9
	3	21	20.6	20.6	24.5
	4	51	50.0	50.0	74.5
	5	26	25.5	25.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X3.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.9	3.9	3.9
	4	64	62.7	62.7	66.7
	5	34	33.3	33.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X3.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.9	3.9	3.9
	4	72	70.6	70.6	74.5
	5	26	25.5	25.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X3.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1.0	1.0	1.0
Valid 4	78	76.5	76.5	77.5
5	23	22.5	22.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X3.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1.0	1.0	1.0
Valid 4	73	71.6	71.6	72.5
5	28	27.5	27.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	



Frequencies Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2
N	Valid	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.21	4.14	4.32	4.25	4.25	4.23

Frequency Table

Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.9	2.9	2.9
	4	75	73.5	73.5	76.5
	5	24	23.5	23.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	86	84.3	84.3	85.3
	5	15	14.7	14.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	67	65.7	65.7	66.7
	5	34	33.3	33.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Y1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.9	2.9	2.9
	4	70	68.6	68.6	71.6
	5	29	28.4	28.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Y1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.0	2.0	2.0
4	72	70.6	70.6	72.5
5	28	27.5	27.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Y1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	2.9	2.9	2.9
4	73	71.6	71.6	74.5
5	26	25.5	25.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	



Lampiran 5. Hasil analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja, Pengawasan, Komitmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.464	.2438

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengawasan, Komitmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.366	3	1.789	30.086	.000 ^b
	Residual	5.826	98	.059		
	Total	11.192	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengawasan, Komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.534	.319		4.807	.000
	Pengawasan	.135	.081	.151	1.671	.098
	Komitmen	.206	.098	.228	2.097	.039
	Disiplin kerja	.301	.083	.405	3.614	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Asumsi Klasik

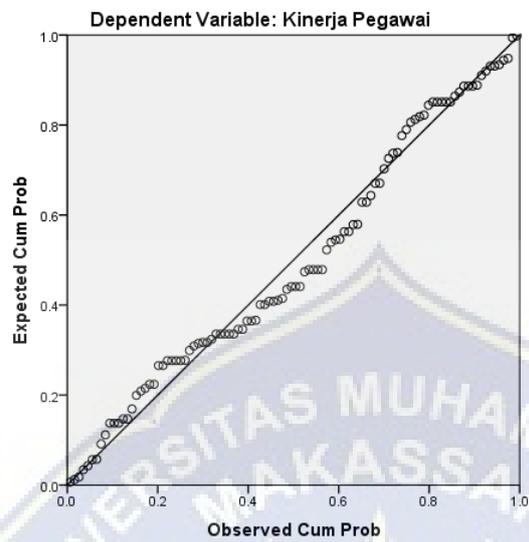
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.650	1.539
	Komitmen	.450	2.220
	Disiplin kerja	.422	2.370

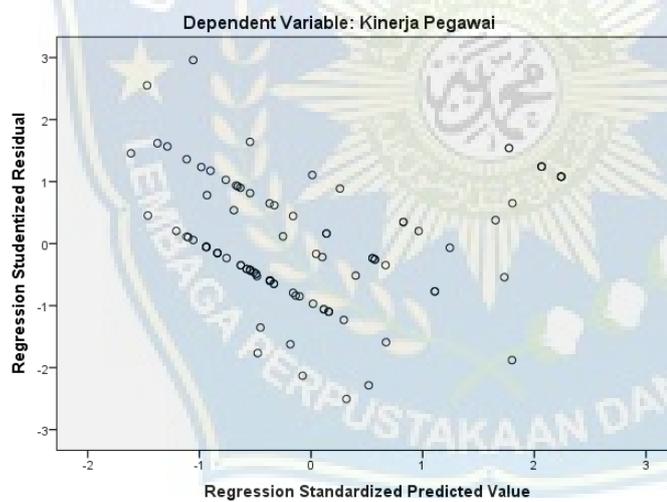
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 6. T tabel

Df = Tingkat Signifikansi						
Dua Sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%
Satu Sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Cendrawasih No. 233 Telp. (0411) 876223 Fax. (0411) 876223 Makassar 90152

Makassar, 01 Februari 2024

Nomor : 800/ 162 /BPSDM
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Sulawesi Selatan
di - Makassar

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 1841/S.01/PTSP/2024 tanggal 26 Januari 2024 perihal Izin Penelitian maka pada prinsipnya kami mengizinkan mahasiswa/peneliti di bawah ini :

Nama : **NURLINDA HIJRAH**
Nomor Pokok : 105021 102722
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa S2 UNISMUH Makassar
Judul : Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tesis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan mulai tanggal 29 Januari s/d 29 Maret 2024 dengan tetap mematuhi tata tertib yang berlaku.

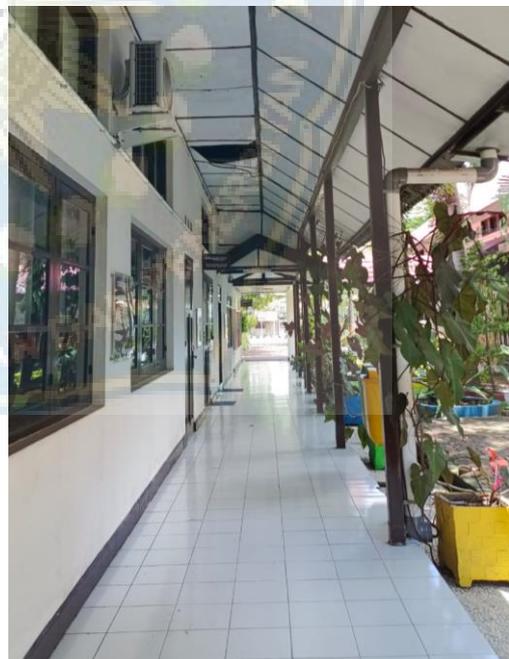
Demikian surat izin ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BADAN

Prof. Dr. M. HAMMAD JUFRI, M.Si., M.Psi., Psikolog
Pangkat Pembina Utama Madya
NIP. 196802021994031003



Lampiran 8. Dokumentasi





Lampiran 9. Surat Keterangan Bebas Plagiat

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurlinda Hijrah
Nim : 105021102722
Program Studi : Magister Manajemen
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 April 2024
Mengetahui
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursyahid Sidiqin, M.I.P.
NBM. 904 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BIOGRAFI PENULIS



Nurlinda Hijrah panggilan linda lahir di Sungguminasa pada tanggal 16 November 2000 dari pasangan suami istri Bapak Saing Dg Situru dan Ibu Hamidah dg Te'ne. Peneliti adalah anak keempat dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Sungguminasa IV lulus tahun 2012, SMP Negeri 4 Sungguminasa lulus tahun 2015, SMK Negeri 2 Gowa lulus tahun 2018, mulai tahun 2018 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, dan tahun 2022 melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.