

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
LUWU UTARA**

SKRIPSI



**SYARIFAH EGA MA'RIFATULLAH RIVAI
105721137419**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KAYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
LUWU UTARA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

SYARIFAH EGA MA'RIFATULLAH RIVAL
NIM: 105721137419

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan. *“Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya.”* QS At-Thalaq:3

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan kepada ayah dan ibu saya yang tercinta, saudaraku, orang-orang saya sayang dan Almamaterku





PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara

Nama : Syarifah Ega Ma'rifatullah Riva

No.Stambuk/Nim : 105721137419

Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan Bahwa Penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didapan panitia penguji skripsi strata satu (1) pada tanggal 12 Agustus 2023. Di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar, 14 Agustus 2023

Pembimbing I

Menyetujui,

Pembimbing II

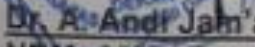

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
NIDN: 0907028401

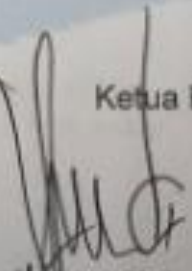

Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M
NIDN: 0918058602

Mengetahui,

Ketua Prodi Studi




Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Syarifah Ega Ma'rifatullah Rival 105721137419 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0011/SK-Y/61201/091004/2023, Tanggal 14 Agustus 2023. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Agustus 2023

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agustinus Suarni, SE., M.ACC.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
 2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
 3. Nasrullah, S.E., M.M
 4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



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

NBM: 651507



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Igra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarifah ega Ma'rifatullah Rival
Stambuk : 105721137419
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 14 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Syarifah Ega Ma'rifatullah Rival
NIM: 105721137419

Diketahui Oleh,



Dr. A. Andi Jamnan, S.E., M.Si
NBM: 651507

Ketua Prodi Studi

Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarifah Ega Ma'rifatullah Rival
NIM : 105721137419
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 14 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Syarifah Ega Ma'rifatullah Rival

NIM: 105721137419

ABSTRAK

SYARIFAH EGA MA'RIFATULLAH RIVALI. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Samsul Rizal dan Andi Risfan Rizaldi

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara. Sampel ini diambil dari kantor Dinas Pendidikan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan bagikan kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan *statistic* melalui aplikasi *Statistical package for the social science* (SPSS) versi 29 mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu Disiplin kerja dan pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin kerja, Pengawasan kerja, Efektivitas kerja



ABSTRACT

SYARIFAH EGA MA'RIFATULLAH RIVALI. *The Effect of Work Discipline and Work Supervision on Employee Work Effectiveness at the North Luwu District Education Office. Thesis. Departement of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervise By: Samsul Rizal and Andi Risfan Rizaldi.*

This research is a type of quantitative objective is to understand the impact of work discipline and work supervision on the productivity of employees at the North Luwu District Education Office. It is a from of quantitative research. The Office of Education provided this example. A distributed questionnaire that pertains to the research problem was the type of data used in this study. By monitoring and distributing surveys, data was gathered. Both primary and secondary data were employed in the data gathering for this investigation. A likert scale is employed in the research tool for this investigation. Based on the findings of data analysis using statistical calculations through the use of the Statistical package for the Social Sciences (SPSS) version 29 regarding the effect of work discipline and work supervision on work effectiveness at the Office of Education of North Luwu Regency, which has been discussed from the previous chapter, the authors draw significant conclusions, namely that work discipline and work supervision do not have an effect on.

Kata Kunci: *work discipline, work supervision, work effectiveness*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah ST, yang telah melimpahkan Rahmat hidayat-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas kurnia dan memberikan penulis Kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara”**. Serta shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimah kasih kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak **Ahmad Rivai dan Ibu Darmiati** yang telah memberi sumbangsi materi, yang selalu mendukung saya, dan mendoakan saya serta selalu mendorong saya untuk menjadi orang sukses dalam meraih gelar sarjana. Dan terimah kasih kepada kedua kakak saya yaitu Syarifah ridhawaty rivai dan muh. Ridwan rivai memberi saya semangat, dan dorongan untuk menjadi orang sukses dalam meraih gelar sarjana. Terimah kasih juga kepada Om saya ahmad taufik dan mama wati yang telah menjaga saya dari jauh kedua orang tua di kampung, yang selalu mendukung saya dan mendoakan saya serta mendorong saya untuk menjadi orng sukses dalam meriah gelar sarjana. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baiki materi maupun moral dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan

penulis dalam menuntut ilmu. Rasa terima kasih juga diberikan kepada pihak-pihak yang turut membantu, serta memberi pengaruh kepada penulis selama ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal SE.,MM, selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi SE.,MM, selaku pembimbing II yang telah sabar memberikan bimbingan, arahan, serta waktu untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Sahabat saya Irma, Tiara, Dini, Salsa, Yani, Hafsah yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan memberi saya dukungan semangat.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2019 yang selalu memerikan dukungan baik secara materi maupun moral dan doa restu sehingga skripsi ini terselesaikan.

10. Semua pihak pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara, terimah kasih atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis sehingga bisa melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan oleh penulis. Dan harapan dari penulis adalah bahwa semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya. Dan kepada semua pihak saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Juni 18 2023

Penulis



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Disiplin Kerja	7
3. Pengawasan Kerja	10
4. Efektivitas kerja	13
B. Tinjauan Empiris	15
C. Kerangka Pikir.....	21
D. Hipotesis	21
III. METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	22
C. Jenis Dan Sumber Data.....	22
D. Metode Pengumpulan Data	23
E. Populasi Dan Sampel.....	23
F. Teknik Operasional Variabel	24

G. Metode Analisis Data	25
H. Uji Hipotesis	27
IV. PEMBAHASAN DAN HASIL	29
A. Gambaran Umum Kantor Dinas Pendidikan	29
B. Hasil Penelitian	32
C. Pembahasan.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN.....	49



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.2 Jenis Usia	32
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	33
Tabel 4.4 Disiplin kerja.....	33
Tabel 4.5 Pengawasan kerja	34
Tabel 4.6 Efektivitas Kerja	34
Tabel 4.5 Uji Validasi	35
Tabel 4.6 Uji Realibilitas	36
Tabel 4.7 Uji Normalitas	37
Tabel 4.8 Uji Multikolineritas	38
Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas	39
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda	40
Tabel 4.11 Determinasi R ²	41
Tabel 4.12 Uji t.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....21



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam suatu organisasi. Hal organisasi adalah untuk bisa mendapatkan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas, dan banyak organisasi di Indonesia tentunya mengharapkan semangat yang besar untuk dapat bersaing dan memberikan pelayanan yang maksimal. Organisasi nasional dibentuk dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan pembangunan ekonomi yang optimal kepada setiap warga negara.

Sumber daya manusia merupakan factor kunci dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Agar kegiatan pengelolaan dapat berjalan lancar, maka organisasi harus memiliki sumber daya manusia dengan kualitas kerja yang tinggi dan upaya untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, sehingga efektivitasnya maksimal untuk orang banyak. Kinerja yang baik merupakan hasil yang memenuhi standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja instansi, peran pegawai merupakan hal terpenting yang mendorong peningkatan kinerja instansi.

Disiplin kerja yang dipraktikkan oleh pegawai diklat sudah berjalan dengan baik dan diterapkan dengan kesadaran diri dan penuh tanggungjawab, namun belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari gaya kerja yang tepat, penggunaan peralatan kantor yang benar dan bekerja dengan Teknik kerja yang tepat. Namun masih terdapat pelanggaran yang dilakukan

oleh pegawai, misalnya kedisiplinan pegawai dalam penggunaan waktu kerja, dan masih terdapat kesalahan dalam penggunaan alat kerja yang dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan faktor tersebut, diperlukan keterlibatan manajemen dalam mendorong disiplin kerja di antara karyawan lainnya agar tujuan kantor atau Lembaga dapat berjalan dengan lancar. (Moelyono, Wighara, 2020)

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan (Saefullah & Sule, 2005).

Namun, kurangnya pengawasan di industri, yaitu diwujudkan dalam beberapa fenomena kontrol, antara lain: (1) manajer jarang menegur pekerja yang meninggalkan kantor selama jam kerja, dengan manajer hanya menanyakan pekerja lain ke mana pekerja tersebut pergi. (2) manajer jarang memeriksa karyawan yang terlambat masuk kerja dan jarang menghadiri rapat pagi dimana mereka hanya menanyakan beberapa karyawan yang hadir di departemen.

Disiplin sebagai sikap hormat, patuh, dan taat, yang berlaku baik terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menaatinya dan menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ketika disiplin kerja yang tinggi dalam suatu kantor otomatis menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi. Hal ini merupakan bagian dari tujuan perusahaan, karena perusahaan tidak mengandalkan peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga sumber daya manusia. (Baktiyasa, 2017)

Efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik. Peran utama pemerintah terhadap rakyatnya adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Dalam hal ini sangat di perlukan penerapan efektivitas kerja karena menjadi dasar bagi kinerja untuk menjalankan setiap progam, agar setiap rencana dan pelaksanaannya berjalan dengan lancar dan tepat sasaran (waktu), Efektivitas juga dimaknai bukan hanya ke arah pencapaian tujuan tetapi juga pencapaian moral yang baik dari seorang pegawai dan sebagai suatu kriteria untuk menseleksi berbagai alternatif untuk dijadikan rekomendasi didasarkan pertimbangan apakah alternatif yang direkomendasikan tersebut memberikan hasil (akibat) yang maksimal, terlepas dari pertimbangan efisiensi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba melihat lebih jauh seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja dalam memberikan konstribusi atau pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor dinas Pendidikan. sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara?

2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran sekaligus tambahan ilmu pengetahuan mengenai studi tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalankan proses perkuliahan dan dapat menambah wawasan penulis khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja.

b. Bagi pembaca

Untuk sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai penguadalan internal khususnya terhadap siklus pendapatan. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

c. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran bagi refensi bagi kalangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang berhubungan dengan judul penelitian di atas.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat Penting dan harus dimiliki upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan factor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu factor 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 berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. (Susan, 2019)

Menurut (Hasibuan, 2005) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Unsur-Unsur Manajemen SDM

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menanamkan modalnya untuk mendapatkan pengembalian, dan besarnya pengembalian tersebut tidak pasti terhadap keuntungan perusahaan.

2. Karyawan

Karyawan merupakan aktiva perseroan, karena tanpa keikutsertaan mereka kegiatan perseroan tidak dapat langsung. Karyawan secara aktif terlibat dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang dapat dicapai. Oleh karena itu, pekerja dimaknai sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan menerima kompensasi kontraktual.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin yang mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif di bawah perintah.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

(Rivai & Sagala, 2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma social yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin kerja adalah ukuran manajemen yang mendorong kesadaran dan kemauan anggotanya untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial sukarela yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

“disiplin adalah ketaatan terhadap suatu Lembaga atau organisasi dan segala sesuatu yang disyariatkan tanpa emosi, hanya dilandasi oleh keyakinan dan kesadaran bahwa tanpa ketaatan itu segala sesuatu yang disyariatkan dalam tujuan organisasi tidak akan tercapai. (Patmarina & Erisna, 2018)

(Thaief & Baharuddin, 2015) menyatakan bahwa disiplin kerja dikatakan sebagai sikap perilaku karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan/berlaku dan menyesuaikan organisasi harus didasarkan pada kesadaran diri.

Disiplin dapat diartikan sebagai rasa hormat, penghargaan, kepatuhan dan terhadap aturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan yang mampu memenuhinya serta menahan diri dari sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi karena terutama digunakan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin baik secara individu maupun kelompok. selain itu disiplin bermanfaat dalam melatih karyawan untuk mengikuti dan memenuhi aturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga dapat mencapai hasil yang baik. Disiplin merupakan penopang keberhasilan tujuan organisasi maupun dalam organisasi sektor public (pemerintah) maupun dalam sektor swasta. (Wau, waoma samalua, 2021)

b. Pentingnya Disiplin kerja

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan, disiplin kerja menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas sehingga nantinya dapat dicapai hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan memperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya setiap orang dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, karyawan kemudian dapat melaksanakan tugasnya dengan kesadaran penuh dan mengembangkan tenaga dan pikirannya secara optimal. Singkatnya, disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tambahan dan mendukung kelancaran fungsi semua kegiatan organisasi sehingga tujuan tercapai secara optimal.

c. Jenis sanksi Disiplin kerja

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: Teguran lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas dengan tertulis.
- b) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: Penundaan kenaikan gaji, Penurunan gaji, Penundaan kenaikan pangkat.
- c) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: Penurunan pangkat, Pembebasan dari jabatan, Pemberhentian, Pemecatan.

(Beta, 2018)

d. Indikator Disiplin kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Simamora, 2004) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu

3. Pengawasan Kerja

a. Pengertian pengawasan kerja

Kata pengawasan berasal dari kata awas berarti penjagaan. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen Bersama dengan ilmu manajemen, yaitu sebagai salah satu komponen kegiatan pengolahan. (Lubis, P, 2020)

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai upaya sistematis manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja dengan standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk menentukan apakah kinerja memenuhi standar tersebut dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. (Baktiyasa, 2017)

Menurut (Handoko, 2015) pengawasan kerja adalah upaya yang tersusun dalam menetapkan standar implementasi juga tujuan perencanaan, umpan balik dirancang system informasi, membandingi Tindakan nyata melalui standar yang sudah ditentukan sebelumnya, menetapkan dan menimbang keselahan-

kesalahan juga mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna jaminan bahwa seluruh sumber daya organisasi dipakai melalui prosedur paling efektif juga efisien dalam penggapaian harapan organisasi.

Menurut (Siagian, 2008) pengawasan kerja ialah proses tinjauan dari semua aktivitas guna lebih mengamankan bahwa seluruh kegiatan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu tugas yang dilakukan dalam fungsi administrasi, yang menjamin terwujudnya semua rencana yang telah disusun sebelumnya dan jika perlu, tindakan perbaikan. Didefinisikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan kinerja sesuai dengan standar. (Rahayu, 2006)

b. Tujuan pengawasan

Menurut (Manullang, 2012) tujuan utama dari pengawasan yaitu berusaha agar sesuatu yang direncanakan dapat menjadi nyata. Untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga pengawasan yang pertama bertujuan untuk terlaksananya pekerjaan berdasarkan instruksi yang dikeluarkan, dan mengetahui apa saja kelemahan serta hal sulit dalam melaksanakan rencana sehingga dengan cepat dapat mengambil tindakan untuk memperbaikinya.

c. Tipe-tipe pengawasan kerja

(Hani, 2003) berpendapat bahwa terdapat beberapa tipe pengawasan, diantaranya adalah:

1. Pengawasan Pendahuluan (Freed Forward Control) Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.
2. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (Concurrent Control) Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan Double Chek yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
3. Pengawasan Umpan Balik (Feedback Control) Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

d. Indikator pengawasa kerja

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut (Sondang, 2003) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Kontrol masukan
- 2) Kontrol perilaku
- 3) Kontrol pengeluaran

4. Efektivitas kerja

a. Pengertian efektivitas kerja

Pengertian Efektivitas kerja menurut (Handoko, 2016) merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan. (Daulay et al., 2016) mengemukakan efektivitas sebagai kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Efektivitas kerja terkait dengan hasil yang diberikan. Satu hal yang perlu ditekankan adalah bahwa efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dari efisiensi kerja. Efisiensi kerja terkait dengan biaya, tenaga, kualitas pemikiran. Efektivitas kerja dapat juga diartikan sebagai hasil yang menekankan pada akibat atau sebagai hasil tanpa kurang memperhatikan menyampaikan hasil tersebut.

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu, yang

berarti penyelesaian tugas dinilai baik atau tidak, tergantung pada penyelesaian tugas yang diberikan. Efektivitas kerja dalam suatu organisasi adalah upaya untuk mencapai efisiensi maksimum dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat, tanpa menunggu keseimbangan antara tujuan sumber daya dengan pekerjaan dan waktu. (Ambia, 2018)

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan. (Effendy, 2003)

Efektivitas kerja menurut pengertian di atas mengartikan bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh (Steers, 2005), yaitu:

1. Karakteristik organisasi, terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara.
2. Karakteristik lingkungan, lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas,

keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan dengan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi.

3. Karakteristik pekerja, pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan factor pengaruh yang paling penting. Pekerja merupakan sumber daya yang berlangsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen, dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

c. Indikator Efektifitas Kerja

Menurut (Steers et al., 2005) Indikator-indikator efektivitas kerja antara lain:

- 1) Kemampuan menyesuaikan diri
- 2) Produktivitas (prestasi kerja)
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Pencapaian sumber daya

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah kajian yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penulis & tahun penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Peneletian
1	(Risal, Samsul, Ruliaty, Hj, 2015)	Pengaruh penilaian kinerja dan self monitoring terhadap disiplin kerja karyawan bagian teknik operasional pada kantor pelayanan WIL. I PDAM KOTA MAKASSAR	Penilaian kinerja, self monitoring, disiplin kerja	Regresi linear berganda	<p>Dari hasil uji F dan uji t, diperoleh persamaan regresi: $(Y=8.888 + 0.281x_1 + 0.506x_2 + e)$ kemudian dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai 0,451 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel Penilaian Kinerja (X1) dan variabel Self Monitoring (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Untuk mengetahui hasil pengujian secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) maka di gunakan uji f dengan tingkat kepercayaan 95%. Dari variabel ANNOVA didapat bahwa F-hitung sebesar 12.738 > F-tabel sebesar 3.30 atau signifikan F sebesar 0,000 < 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Penilaian Kinerja dan Self Monitoring terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil pengujian secara parsial, penilaian Kinerja (X1) dan Self Monitoring (X2), Mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja dimana pada Penilaian Kinerja t-hitung > t-tabel (2.061 > 1.68957)</p>

2	(Lubis, P, 2020)	Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Alindo baja perkasa Medan	Disiplin kerja, pengawasan kerja, efektivitas kerja	program Statitical Product Service Solution (SPSS)	Dari hasil uji Fhitung Sebesar 187.492 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena Fhitung 187.492> Ftabel 1.44 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00<0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Insentif Finansial secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Regina amanda	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru	Pengawasan, kinerja, disiplin kerja	Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, dan pengawasan berpengaruh signifikan berpositif terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin kerja.
4	Rofli Sulistiyo Baktiyasa 1 & Lena farida2	Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan (Kasus Bagian Pengolahan	Pengawasan kerja, disiplin kerja, produktivitas	program Statitical Product Service Solution (SPSS)	didapatkan hasil bahwa hubungan antara Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Secara simultan variabel Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja

		PT. Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)			berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, Pengawasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5	Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias selatan	Disiplin kerja, kinerja	analisis regresi linear	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung 5.257ttabel 1,692. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.
6	Kurshin M. S. Marsaoly	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga	Pengawasan, disiplin kerja, kinerja	analisis perhitungan regresi berganda	Dari hasil analisis perhitungan regresi berganda, hasil dari pengujian hipotesis pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial atau individu, dapat disimpulkan bahwa variabel kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara			karyawan kinerja dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Badan Perwakilan Rakyat dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.
7	Hepiana Patmarina, Nuria Erisna 2018	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung	Disiplin kerja, kinerja karyawan, produktivitas	Regresi berganda	Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sedang-sedang saja. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh $r_1 = 0,08$ dan $r_2 = 0,06$ berarti disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil perhitungan koefisien penentu disiplin kerja sebesar 64% yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan sebesar 64% dan pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sebesar 34%.
8	Marwanto 2010	Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas	Pengawasan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja	Analisis regresi ganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja termasuk kategori baik dengan persentase 68,60%, disiplin kerja karyawan termasuk

		s kerja karyawan bagian produksi perusahaan "MANUFAKTUR"			kategori baik dengan persentase 67,33% dan produktivitas kerja karyawan termasuk kategori cukup tinggi.
9	Ayu Anjarsari, sudibyو Budi Utomo 2022	Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan pada IKM Asri Rahayu kabupaten Majalengka	Pengawasan, efektivitas kerja	Analisis regresi linear sederhana	Pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara teori terhadap kinerja pegawai. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,95% dan sisanya 42,05% dipengaruhi variabel lain. Hasil analisis verifikatif ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja
10	Agus sufianto 2015	Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kecamatan Samarinda di kota Samarinda		Analisis regresi linear sederhana	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai Kecamatan Samarinda Kota Kota Samarinda mempunyai pengaruh yang positif dan termasuk dalam kategori sedang. Oleh karena itu Pengawasan yang ada harus terus ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai bisa menjadi semakin lebih baik

C. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih diuji kebenarannya. Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, perumusan masalah yang diuraikan di atas dan dihubungkan dengan telah Pustaka maka penulis mencoba menyajikan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.
2. Diduga Bahwa pengawasan kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian pendekatan kuantitatif, jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deksriktif. Data berupa angka diolah dan dianalisis untuk mendapatkan pengetahuan ilmiah dibalik angka tersebut. (Martono, 2010)

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Dinas Pendidikan, Jl. Simpursiang No.27, Kasimbong, Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan, Indonesia. Sedangkan waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Maret-Mei 2023.

C. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder

1. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro & Supomo, 2014). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarkan kepada para pegawai sebagai responden.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro & Supomo, 2014). Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen-dokumen

perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur perusahaan, dan system layanan yang berkaitan dengan pelayanan jasa online.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dimana penulis melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan topik penelitian dan bertindak sebagai sumber informasi. (Willis, 2010)

2. Kuesioner

Berdasarkan instrumen penelitian berupa kisi-kisi instrumen penelitian yang dibuat oleh peneliti (terdapat pada lampiran), maka dipilihlah angket sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner adalah beberapa pertanyaan yang tujuannya untuk mendapatkan informasi dari responden penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup untuk membantu responden di kantor menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat. (Rahman, 2018)

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan mendukung hasil observasi dari wawancara terkait bentuk pesan verbal dan non verbal serta kendala yang dihadapi peneliti. Misalnya, dapat didokumentasikan Ketika informan berkomunikasi dalam video call. (Pratiwi, 2017)

E. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi ialah area generalisasi yang terdiri dari objek/subjek serta memiliki kuantitas maupun ciri khas yang telah ditentukan oleh peneliti untuk menganalisis dan setelah itu ditarik

kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Pendidikan kabupaten luwu utara yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi dijadikan sebagai sensus.(Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini sebanyak 60 pegawai. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang di Dinas Pendidikan Kab. Luwu Utara.

F. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) Definisi Operasional merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.(Engel, 2014) Definisi Operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
Displin Kerja(X1) "Simamora 2004"	Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepatuhan pada peraturan • Efektif dalam bekerja • Tindakan korektif • Kehadiran tepat waktu 	Skala Likert
Pengawasan Kerja (X2) "Sondang 2003"	Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan Tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrol masukan • Kontrol perilaku • Kontrol pengeluaran 	Skala Likert
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana	<ul style="list-style-type: none"> • kemampuan menyesuaikan diri 	Skala Likert

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
"Steers et al., 2005"	aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat sesuai	<ul style="list-style-type: none"> • produktivitas • Kepuasan kerja • Perencanaan sumber daya 	

Keterangan penggunaan pengukuran skala likert sebagai berikut:

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

G. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2010) yang dimaksud dengan Teknik analisis data adalah proses menari data, Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, Menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, rata-rata (mean), dan standar deviasi.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Yang dimaksud uji Validitas adalah dua data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut (Sugiyono, 2009) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Realibitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk "Mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan koesioner. Cara menghitung reliabilitas adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya. (Priyanto, 2014).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti diagonal.

b. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan dengan variabel independent lain dalam satu model. Deteksi multikolineritas pada

suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain: jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak < 10 dan nilai tolerance tidak < 0,1 maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multi kolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

H. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependent untuk kinerja pada masing-masing perusahaan baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2005). Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan

Y	= Efektivitas kerja
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Pengawasan kerja
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien Variabel
e	= Error

2. Koefisien Determinasi (R^2)

(Susanti et al., 2017) Uji R^2 koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap bebas terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y . Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka akan dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel-variabel terikat. dengan asumsi:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi Hasil uji R^2 koefisien determinasi dapat di lihat pada

3. Uji T (Uji Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011) uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan
- H_1 : Koefisien regresi signifikan
- Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Gambaran Umum Kantor Dinas Pendidikan

1. Gambaran umum Kantor Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara dapat bekerja secara optimal. Perubahan struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara dapat dilihat pada uraian berikut ini:

- a. Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Luwu Utara nomor 20 tahun 2001 tanggal 3 juli 2001 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Dearah Kabupten Luwu Utara dengan nama Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.
- b. Dinas Pendidikan dibentuk Dinas Pendidikan dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara nomor 4 tahun 2004 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah Kabupaten Luwu Utara.
- c. Dinas Pendidikan, Olahraga dan pemuda Kabupaten Luwu Utara dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Luwu Utara nomor 10 tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kabupaten Luwu Utara.
- d. Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Luwu Utara nomor 4 tahun 2012 tentang perubahan atas peraturan daerah Kabupaten Luwu Utara nomor 10 tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Dinas.

- e. Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara nomor 13 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah.
- f. Dinas Pendidikan dibentuk melalui peraturan daerah Kabupaten Luwu Utara nomor 2 tahun 2021 tentang perubahan kedua atas peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara nomor 2 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

“Ekosistem akses pendidikan yang merata, berkualitas dan berakarakter berlandaskan kearifan local”

b. Misi

1. Mewujudkan akses Pendidikan yang merata. Pelayanan Pendidikan dapat diarahkan pada upaya yang dapat menjamin ketersediaan akses Pendidikan diseluruh wilayah Kabupaten Luwu Utara bagi semua kelompok masyarakat usia sekolah terjangkau baik secara ekonomis maupun geografis.
2. Mewujudkan pembelajaran bermutu dan berakarakter. Meningkatkan profesionalisme guru serta mutu dan kapasitas Pendidikan masyarakat yang mempunyai karakter yang baik.
3. Mewujudkan penguatan tata Kelola layanan Pendidikan. Bertanggung jawab dalam meningkat profesionalitas, kapasitas dan kapabilitas SDM dan kelembagaan Pendidikan yang mampu menyelenggarakan manajemen serta tata Kelola Pendidikan yang

dapat dipertanggungjawabkan baik secara internal maupun eksternal sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP).

3. Struktur Organisasi

Adapun susunan atau struktur organisasi dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
3. Kasubag. Umum dan kepegawaian
4. Kasubag keuangan
5. Kasubag. Perencanaan an pelaporan
6. Kabid. Pembinaan PAUD dan PNF
 - a. Kasi. Peserta didika dan pembangun karakter
 - b. Kasi. Kelembagaan dan sarana prasarana
 - c. Pengembangan penilaian Pendidikan
7. Kabid. Pembinaan SD
 - a. Kasi. Peserta didik dn pembangunan karakter
 - b. Kasi. Kelembagaan dan sarana prasarana
 - c. Pengembangan penilaian Pendidikan
8. Kabid. Pembinaan SMP
 - a. Kasi. Peserta didik dan pembangunan karakter
 - b. Kasi. Kelembagaan dan sarana prasarana
 - c. Pengembang penilaian Pendidikan
9. Kabid. Pembinaan Ketenagaan
 - a. Kasi. PTK PAUD dan PNF
 - b. Kasi. PTK Pendidikan dasar
 - c. Pamong budaya

10. Kabid. Kebudayaan

- a. Pamong budaya
- b. Pamong budaya
- c. Pamong budaya

B. Hasil Penelitian**1. Karakteristik Responden Terkait Jenis Kelamin**

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASI %
Laki-laki	34	53,7%
Perempuan	26	43,7%
Total	60	100%

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Pada tabel 4.1 dapat dilihat dari 60 responden terkait jenis kelamin terdapat laki-laki berjumlah 34 orang (53,7%) dan perempuan berjumlah 26 orang (43,7%).

2. Karakteristik Responden Terkait Jenis Usia

Tabel 4.2 Jenis Usia

USIA	JUMLAH	PERSENTASI %
35-40	13	21,7%
41-46	25	41,7%
47-52	12	20,0%
53-58	8	13,3%
59-64	2	3,3%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 4.2 diketahui bahwa 60 responden berdasarkan usia, pegawai yang berusia 35-40 tahun sebanyak 13 orang (21,7%), usia 41-46 tahun sebanyak 25 orang (41,7%), usia 47-52 sebanyak 12 orang (20,0%), usia 53-58 tahun sebanyak 8 orang (13,3%), usia 59-64 tahun sebanyak 2 orang (3,3%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASI %
SMA	2	3,3%
D1	1	1,7%
D2	1	1,7%
S1	45	75%
S2	11	18,3%
Total	60	100%

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 60 responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang (3,3%), D1 sebanyak 1 orang (1,7%), D2 sebanyak 1 orang (1,7%), S1 sebanyak (75%) S2 sebanyak 11 orang (18,3%).

4. Deskriptif Variabel penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, untuk melihat tanggapan responden terhadap indicator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel setelah adan tanggapan mengenai Disiplin Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), Terhadap Efektivitas Kerja (Y), sebagai berikut:

Tabel 4.4 Disiplin kerja,

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	2	5	4.43	.592
X1.2	60	3	5	4.48	.536
X1.3	60	4	5	4.43	.499
X1.4	60	4	5	4.56	.499
X1.5	60	2	5	4.08	.765
X1.6	60	2	5	4.31	.567
X1.7	60	2	5	4.23	.592
X1.8	60	2	5	4.13	.675
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Tabel 4.5 Pengawasan kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	60	4	5	4.51	.503
X2.2	60	4	5	4.43	.499
X2.3	60	3	5	4.46	.566
X2.4	60	1	5	4.08	.719
X2.5	60	2	5	4.15	.777
X2.6	60	3	5	4.30	.590
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Tabel 4.6 Efektivitas Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	60	3	5	4.30	.497
Y1.2	60	2	5	4.21	.613
Y1.3	60	3	5	4.41	.561
Y1.4	60	2	5	4.11	.640
Y1.5	60	2	5	4.03	.758
Y1.6	60	3	5	4.36	.581
Y1.7	60	3	5	4.21	.490
Y1.8	60	3	5	4.15	.577
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

5. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validasi

Uji Validitas adalah dua data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Berikut ini hasil uji validitas terkait variabel independent terhadap variabel dependen:

Tabel 4.5 Uji Validasi

Variable	Indicator	rhitung	rtabel	keterangan
DISIPLIN KERJA	X1.1	0.664	0.2542	VALID
X1	X1.2	0.682	0.2543	VALID
	X1.3	0.622	0.2544	VALID
	X1.4	0.617	0.2545	VALID
	X1.5	0.690	0.2546	VALID
	X1.6	0.624	0.2547	VALID
	X1.7	0.591	0.2548	VALID
	X1.8	0.675	0.2549	VALID
	PENGAWASAN KERJA	X2.1	0.544	0.2550
X2	X2.2	0.628	0.2551	VALID
	X2.3	0.690	0.2552	VALID
	X2.4	0.638	0.2553	VALID
	X2.5	0.735	0.2554	VALID
	X2.6	0.738	0.2555	VALID
	EFEKTIVITAS KERJA	Y1.1	0.697	0.2556
	Y1.2	0.754	0.2557	VALID
	Y1.3	0.677	0.2558	VALID
	Y1.4	0.632	0.2559	VALID
	Y1.5	0.768	0.2560	VALID
	Y1.6	0.513	0.2561	VALID
	Y1.7	0.762	0.2562	VALID
	Y1.8	0.677	0.2563	VALID

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel diatas terkait hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel memiliki nilai lebih besar daripada nilai standar atau hasil Nilai r hitung $\geq r$ tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut valid terhadap 60 sampel responde.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Cara menghitung reliabilitas adalah menghitung koefisien realibitas *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,796	Reliabel
Pengawasan kerja (X2)	0,739	Reliabel
Efektivitas kerja (Y)	0,834	Reliabel

Sumber: Output SPSS 29 *For Windows*, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel diatas, menunjukkan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$, sehingga dinyatakan reliabel dinyatakan layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

6. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan dsitribu data.

Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik

titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah mengikuti diagonal.

Tabel 4.7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,17468543
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,106
	Negative	-0,110
Test Statistic		0,110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,069
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.		

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Berdasarkan data diatas mengidentifikasi bahwa dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnof telah memenuhi syarat jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan dengan Asymp.Sig.(2-tailed) $0,069 > 0,05$ sehingga data dalam model penelitian ini dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan dengan variabel

independent lain dalam satu model. Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain: jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak < 10 dan nilai tolerance tidak $< 0,1$ maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multi kolineritas.

Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	47,380	7,700		6,153	0,000		
	Disiplin kerja (X1)	-0,562	0,319	-0,544	-1,763	0,094	0,460	2,176
	Pengawasan kerja (X2)	0,252	0,361	0,215	0,698	0,494	0,460	2,176

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai tolerance lebih dari kecil 1 yaitu $0,460 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil yaitu 2,176.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	0,483	2,388		0,202	0,840		
	disiplin kerja	-0,077	0,089	-0,155	-0,863	0,392	0,531	1,883
	pengawasan kerja	0,143	0,112	0,230	1,285	0,204	0,531	1,883

a. Dependent Variable: abs@res

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sig. pada variabel literasi keuangandan locus of control internal bernilai lebih dari 0,05. Dan dapat dikatakan baha hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, dalam artian apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

H. Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh hubungan antara variabel independent dan variabel dependent untuk kinerja pada masing-masing perusahaan baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47,380	7,700		6,153	0,000		
	Disiplin kerja	-0,562	0,319	-0,544	-1,763	0,094	0,460	2,176
	Pengawasan kerja	0,252	0,361	0,215	0,698	0,494	0,460	2,176
a. Dependent Variable: Y.TOTAL								

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat dirumuskan dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 47.380 + 0,562X_1 + 0,252X_2$$

Merujuk pada hasil diatas maka diperoleh hasil analisis variabel independent ke dependen sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 47.380 tanpa adanya Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja, maka Efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabapten Luwu Utara adalah sebesar 47.380.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan arah hubungan negative (berlawanan) terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai sebesar -0,562 hal ini menunjukkan setiap terjadi kenaikan satu satuan dari variabel Disiplin Kerja maka Efektivitas Kerja mengalami penurunan sebesar -0,562, bgtu sebaliknya.

- c. Nilai koefisien regresi variabel *Locus Of Control internal (X2)* terhadap Efektivitas kerja dengan nilai sebesar 0,252, hal ini menunjukkan setiap terjadi kenaikan satu satuan dari variabel *locus of control internal* maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,252, begitupun sebaliknya.

2. Determinasi R2

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait. Jika koefisien determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R²) semakin kecil (mendekati nol), maka akan dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel-variabel terikat.

Tabel 5.2 Determinasi R2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.083	3,006
a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL				
b. Dependent Variable: Y.TOTAL				

Sumber: Output SPSS 29 *For Windows*, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) 0,170. Ini berarti besarnya kontribusi antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja 17,0%. Sedangkan sisanya 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

3. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4.12 Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	47,380	7,700		6,153	0,000		
	Disiplin kerja	-0,562	0,319	-0,544	-1,763	0,094	0,460	2,176
	Pengawasan kerja	0,252	0,361	0,215	0,698	0,494	0,460	2,176

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Output SPSS 29 For Windows, 2023

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa variable bebas kepuasan kerja secara parsial terhadap terikat yaitu Efektivitas Kerja sebagai berikut:

- a. Pengujian pengaruh variabel *locus of control internal* terhadap Efektivitas kerja

Diketahui hasil oleh data yang diperoleh nilai sig sebesar $0,094 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,763 < 2.002$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh *locus of control internal* terhadap efektivitas kerja.

- b. Pengujian pengaruh variabel *locus of control internal* terhadap Efektivitas kerja

Diketahui hasil oleh data yang diperoleh nilai sig sebesar $0,494 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,698 < 2.002$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh *locus of control internal* terhadap Efektivitas kerja.

C. Pembahasan

Secara umum hasil pengujian variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara. Dimana penelitian ini menggunakan 60 responden. Untuk jenis kelamin responden antara laki-laki dan perempuan yaitu laki-laki 36 orang (53,7) dan perempuan 24 orang (43,7%). Untuk tingkat Pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan S1 sebanyak 45 orang (75%). Dan mayoritas usia responden pada penelitian ini yaitu 47-52 tahun (20,0%).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) adalah 0,170. Hal ini berarti besarnya kontribusi antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja terhadap Efektivitas kerja 17,0%. Sedangkan sisanya 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja

Hasil perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dibuktikan dimana, nilai t hitung $-1,763 > t$ tabel 2.002.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ervina Kusuma Putri (2022) yang menyebutkan bahwa, terbukti Variabel X1

(Disiplin Kerja) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja) ditunjukkan oleh hasil signifikan yang diperoleh t hitung sebesar 1,673 sedangkan t tabel 2,042 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,105 > 0,05$

2. Pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja

Hasil perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dibuktikan dimana, nilai t hitung $0,698 > t$ tabel 2,002.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ervina Kusuma Putri (2022) yang menyebutkan bahwa, terbukti Variabel X2 (Pengawasan Kerja) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja) ditunjukkan oleh hasil signifikan yang diperoleh t hitung sebesar 0,652 sedangkan t tabel 2,042 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,519 > 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara. Hal tersebut dapat dilihat nilai signifikan yang didapatkan $0,094 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.
2. Pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara. Hal tersebut dapat dilihat nilai signifikan yang didapatkan $0,494 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.

B. Saran

1. Disiplin kerja yang sudah ada baiknya perlu ditingkatkan dan di jaga agar mencapai efektivitas kerja yang maksimal dan mencapai tujuan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara.
2. Hendaknya kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara harus mempertahankan dan meningkatkan pengawasan kerja sehingga Efektivitas kerja yang di inginkan dari pegawai dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 3(1)(1), 214–262.
- Baktiyasa, R. S. & L. F. (2017). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *Jom Fisip*, 4 No. 2(2), 1–15. <https://media.0.neliti.com/media/publications/189347-ID-pengaruh-pengawasan-kerja-dan-disiplin-k.pdf>
- Beta, A. A. (2018). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Cano Ekonomos*, 4(1), 1–10.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). Buku Ajar: Manajemen. Medan: USU.
- Effendy, O. U. (2003). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek Cetakan Kesembilanbelas. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Engel. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Citra Farma Semarang. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 38–50.
- Ghozali, I. (2005). Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. *Terhadap Penghindaran Pajak Di Perusahaan Manufaktur, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.*
- Handoko, T. H. (2015). *Handoko, T. Hani, 2015. Manajemen Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.*
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh. Yogyakarta: Penerbit BPFE.*
- Hani, H. T. (2003). *Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.*
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 288.*

- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodelogi Penelitian dan Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen: BPFE-Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Lubis, P, R. (2020). *pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. ALINDOBAJA PERKASA MEDAN*. 2(3).
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen (Cetakan kedua puluh dua)*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.
- Moelyono, Wighara, I. (2017). (2020). *PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL*. 5(3), 248–253.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 22. <https://media.neliti.com/media/publications/112979-ID-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- Pratiwi, N. I. (2017). (DATA PRIMER SEKUNDER) Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 212. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/fisip/article/view/219/179>
- Priyanto. (2014). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Rahayu, E. D. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Skripsi. 1–137.
- Rahman, N. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor PT. PLN (persero). *Bitkom Research*, 63(2), 1–3. http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdfhttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf[https://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607 -Bitkom](https://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607-Bitkom)
- Risal, Samsul, Ruliaty, Hj, S. (2015). *Pengaruh penilaian Kinerja Dan Self Monitoring Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar*. 2192, 137–148.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Saefullah, K., & Sule, E. T. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Siagian, S. P. (2008). *Siagian, Sondang P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia: Yogyakarta: STIE YKPN*.
- Sondang, P. S. (2003). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Steers, R. M. (2005). *Efektivitas Organisasi, Terjemahan Magdalena Jamin, Penerbit Erlangga*. Jakarta.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2005). Response to "Meaningful Motivation for Work Motivation Theory." *Academy of Management Review*, 30(2), 238.
- Sugiyono. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. VII.
- Sugiyono. (2010). Teknik Analisis Data suatu penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2, 952–962.
- Susanti, N., Halin, H., & Kurniawan, M. (2017). Pengaruh Bauran Pemasaran (4P) Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 43–49.
- Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 23.
- Wau, waoma samalua, F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Wilis, R. (2010). *Pengaruh pengawasan camat terhadap disiplin kerja pegawai (studi kasus pada kantor camat hulu kuantan) kabupaten kuantan singingi*.



**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara**". Dengan saya Syarifah Ega Ma'rifatullah Rivai dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan mengisi kuesioner ini.

Dengan demikian, saya berharap anda dapat memberikan jawaban sebaik-baiknya dan sejujur-jujurnya. Setiap informasi yang anda berikan, akan saya jamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan anda menjadi partisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Syarifah Ega Ma'rifatullah Rivai
105721137419

Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/ibu/Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu (**jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara akan diperluca secara rahasi**).

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan terakhir :

Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacy pada teknik skala likert 1-5 kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

Petunjuk Pengisian

- SS : Sangat Setuju : 5
 S : Setuju : 4
 KS : Kurang Setuju : 3
 TS : Tidak Setuju : 2
 STS : Sangat Tidak Setuju : 1

Disiplin Kerja (X1)

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kepatuhan pada peraturan	1	Saya selalu memakai seragam sesuai aturan dan mengenakan kartu tanda identitas					
	2	Saya selalu ijin apabila tidak masuk kantor					
Efektif dalam bekerja	3	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur					
	4	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang saya selesaikan					
Tindakan korektif	5	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan					
	6	Saya akan menerima teguran jika melanggar tata tertib					
Kehadiran tepat waktu	7	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu					
	8	Saya selalu Kembali istirahat sesuai waktu yang ditetapkan					

Pengawasan Kerja (X2)

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kontrol masukan	1	Saya dapat menerima saran atau masukan yang positif					
	2	Saya dapat bersikap terbuka dalam bekerja					
Kontrol perilaku	3	Saya selalu bersikap jujur atau Amanah dalam bekerja					
	4	Saya dapat dikategorikan sebagai pekerja keras					
Kontrol pengeluaran	5	Saya merasa bahwa saya bisa mengelola keuangan secara terbuka					
	6	Saya mampu bertanggung jawab dalam pengeluaran keuangan					



Efektivitas Kerja (Y)

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan menyesuaikan diri	1	Dalam bekerja saya mampu menyesuaikan pekerjaan yang telah di tentukan					
	2	Dalam bekerja saying mengatur dengan baik jadwal program kerja yang telah di rencanakan					
Produktivitas	3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
	4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
Kepuasan kerja	5	Saya merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan					
	6	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja					
Pencapaian Sumber Daya	7	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dan kemampuan yang saya miliki					
	8	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya					

5	4	4	4	5	4	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	4	4	35
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	5	4	5	4	2	33
5	4	4	5	4	5	5	4	36
5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	5	4	37
4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	5	4	5	4	4	4	4	35
4	3	4	4	2	4	4	4	29
4	5	4	4	4	5	4	5	35
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	4	4	4	2	4	4	4	31
4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	4	4	5	2	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	4	4	5	5	38

VARIABEL X2 (PENGAWASAN KERJA)						X.TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	3	2	5	23
4	4	4	3	3	3	21
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	3	4	5	25
4	5	4	3	3	3	22
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	4	5	5	28
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27

5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	2	4	22
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	1	4	4	22
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	3	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	5	27
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	3	2	3	23
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	2	3	25
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	4	28
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30

VARIABEL Y (EFEKTIVITAS KERJA)								X. TOTAL
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	3	2	2	5	4	4	26
4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	3	3	4	3	4	4	4	28
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	4	4	4	3	5	4	4	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	4	5	3	4	5	5	4	35
4	4	5	4	4	5	5	5	36
4	4	5	4	5	5	4	4	35
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	4	4	4	4	5	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	4	33

4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	4	4	4	36
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	3	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	3	3	3	3	29
4	4	5	3	3	4	4	4	31
4	3	4	4	5	4	3	4	31
4	5	5	5	5	4	5	5	38
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	5	3	4	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	5	5	5	3	4	5	36
5	5	4	4	4	5	5	4	36
4	4	4	4	2	3	4	4	29
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	3	5	5	4	3	34
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	3	35
5	4	5	5	3	4	4	3	33
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	5	4	5	3	4	4	3	33
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	4	5	4	4	4	4	33

Correlations										
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	X1.TOTAL
x1.1	Pearson Correlation	1	.503**	0,156	.301*	.330*	.291*	.334**	.488**	.664**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,233	0,019	0,010	0,024	0,009	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	.503**	1	.343**	.415**	.354**	.268*	.332**	.380**	.682**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,007	0,001	0,005	0,038	0,010	0,003	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	0,156	.343**	1	.561**	.347**	.345**	.339**	.278*	.622**
	Sig. (2-tailed)	0,233	0,007		0,000	0,007	0,007	0,008	0,032	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	.301	.415**	.561**	1	.273*	.373**	.347**	0,124	.617**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,001	0,000		0,035	0,003	0,007	0,346	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.5	Pearson Correlation	.330*	.354**	.347**	.273*	1	.563**	0,143	.371**	.690**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,005	0,007	0,035		0,000	0,275	0,003	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.6	Pearson Correlation	.291*	.268*	.345**	.373**	.563**	1	0,129	0,242	.624**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,038	0,007	0,003	0,000		0,325	0,063	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.7	Pearson Correlation	.334**	.332**	.339**	.347**	0,143	0,129	1	.471**	.591**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,010	0,008	0,007	0,275	0,325		0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.8	Pearson Correlation	.488**	.380**	.278*	0,124	.371**	0,242	.471**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,032	0,346	0,003	0,063	0,000		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.664**	.682**	.622**	.617**	.690**	.624**	.591**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.509**	.329*	0,019	0,231	.324*	.544**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,010	0,883	0,075	0,011	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.509**	1	.591**	.275*	0,179	0,184	.628**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,034	0,171	0,160	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.329*	.591**	1	.319*	0,223	.435**	.690**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000		0,013	0,086	0,001	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	0,019	.275*	.319*	1	.432**	.299*	.638**
	Sig. (2-tailed)	0,883	0,034	0,013		0,001	0,020	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	0,231	0,179	0,223	.432**	1	.638**	.735**
	Sig. (2-tailed)	0,075	0,171	0,086	0,001		0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.324*	0,184	.435**	.299*	.638**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,160	0,001	0,020	0,000		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.544**	.628**	.690**	.638**	.735**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	60	100,0	
	Excluded ^a	0	0,0	
	Total	60	100,0	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				
Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.796	8			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	30.25	7.343	.533	.769
x1.2	30.20	7.451	.569	.765
x1.3	30.25	7.750	.506	.775
x1.4	30.11	7.766	.499	.775
x1.5	30.60	6.753	.520	.775
x1.6	30.36	7.558	.489	.776
x1.7	30.45	7.608	.443	.783
x1.8	30.55	7.065	.525	.771

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	60	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.739	6			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,43	4.894	.374	.728
X2.2	21,51	4.695	.478	.705
X2.3	21,48	4.390	.535	.687
X2.4	21,86	4.253	.407	.727
X2.5	21,80	3.790	.524	.692
X2.6	21,65	4.197	.592	.670

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29,51	8.491	.605	.811
Y.2	29,60	7.871	.652	.802
Y.3	29,40	8.346	.565	.814

Y.4	29,70	8.281	.488	.825
Y.5	29,78	7.291	.641	.805
Y.6	29,45	8.896	.363	.839
Y.7	29,60	8.312	.686	.803
Y.8	29,66	8.294	.561	.815



DOKUMENTASI





Lampiran 13 Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 13387/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Luwu Utara
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 943/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 14 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SYARIFAH EGA MA'RIFATULLAH RIVAI
Nomor Pokok	: 105721137419
Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
 PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LUWU UTARA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 Maret s/d 17 Mei 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 15 Maret 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
 Nip : 19630424 198903 1 010

PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)

Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 00351/00135/SKP/DPMPTSP/III/2023

Membaca : Pemohonan Surat Keterangan Penelitian an. Syarifah Ega Marifatullah beserta lampirannya.
 Menimbang : Hasil Verifikasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/120/III/Bakesbangpol/2023
 Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara;
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 4. Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 6. Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berisiko Rendah dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
 Nama : Syarifah Ega Marifatullah
 Nomor Telepon : 081242655081
 Alamat : Jl. Darok Pattimang, Kelurahan Bone Kecamatan Masamba, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
 Sekolah / Instansi : Universitas Muhammadiyah Makassar
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kab. Luwu Utara
 Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan, Kelurahan Bone Tui Kecamatan Masamba, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 17 Maret s/d 17 Mei 2023.
2. Mengetahui semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemohon surat ini tidak mematuhi ketentuan, peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
 Pada Tanggal : 20 Maret 2023

an. BUPATI LUWU UTARA
 Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu

AHM ADWANE SI
 NIP. 196004151998031007

Retribusi : Rp. 0,00
 No. Seri : 00351



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 : Syarifal ega ma'rifatullah Rivai

Nim : 105721137419

Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Bata
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	11 %	15 %
3	Bab 3	7 %	10 %
4	Bab 4	10 %	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 sebagaimana diperlukan.

Makassar, 24 Juli 2023

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


NBM. 964 591

BAB 1 Syarifah ega ma'rifatullah
Rivai 105721137419

by Tahap Tutup

Submission date: 24-Jul-2023 07:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 2135637345

File name: BAB_1_26.docx (20.7K)

Word count: 789

Character count: 5281

BAB 1 Syarifah ega ma'rifatullah Rivai 105721137419

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

6%

★ repository.usu.ac.id

Internet Source



Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



BAB 2 Syarifah ega ma'rifatullah
Rivai 105721137419

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Jul-2023 07:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 2135637731

File name: BAB_II_25.docx (50.74K)

Word count: 2495

Character count: 17076

BAB 2 Syarifah ega ma'rifatullah Rivai 105721137419

ORIGINALITY REPORT

11% SIMILARITY INDEX **11%** INTERNET SOURCES **6%** PUBLICATIONS **8%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.stindomedan.ac.id Internet Source	3%
2	www.neliti.com Internet Source	2%
3	jurnal.stienisel.ac.id Internet Source	2%
4	jurnal.iain-bone.ac.id Internet Source	2%
5	core.ac.uk Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off

BAB 3 Syarifah ega ma'rifatullah
Rivai 105721137419

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Jul-2023 07:17AM (UTC+0700)

Submission ID: 2135638007

File name: BAB_III_31.docx (27.24K)

Word count: 1152

Character count: 7561

BAB 3 Syarifah ega ma'rifatullah Rivai 105721137419

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Herawati Herawati, Evinovita Evinovita, Sukarna Sukarna. "Pengaruh Promosi dan Pengaruh terhadap Minat Masyarakat Menabung di Bank Syariah:", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2020
Publication

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches < 2%

BAB 4 Syarifah ega ma'rifatullah
Rivai 105721137419

by Tahap Tutup

Submission date: 24-Jul-2023 07:19AM (UTC+0700)

Submission ID: 2135639100

File name: BAB_IV_25.docx (49.76K)

Word count: 2262

Character count: 13568

BAB 4 Syarifah ega ma'rifatullah Rivai 105721137419

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

11%
INTERNET SOURCES

4%
PUBLICATIONS

4%
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

14%

★ Submitted to Universitas Diponegoro
Student Paper



Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off

BAB 5 Syarifah ega ma'rifatullah
Rivai 105721137419
by Tahap Tutup

Submission date: 24-Jul-2023 07:19AM (UTC+0700)

Submission ID: 2135639436

File name: BAB_V_24.docx (14.23K)

Word count: 105

Character count: 641

BAB 5 Syarifah ega ma'rifatullah Rivai 105721137419

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude Turnitin



BIOGRAFI PENULIS



Syarifah Ega Ma'rifataullah Rivai, Nama panggilan ega Lahir di Masamba pada tanggal 23 Juli 2001 dari pasangan suami istri Bapak Ahmad Rivai, Spd, MMpd dan Ibu Darmiati. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara, dan Peneliti sekarang bertempat tinggal di kota Masamba Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan, Indonesia. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 099 Masamba lulus pada tahun 2013. Kemudian peneliti melanjutkan Kembali Pendidikan di SMPN 1 Masamba dan lulus pada tahun 2016. Kemudian peneliti melanjutkan Pendidikannya di SMAN 8 Luwu Utara dan lulus pada tahun 2019. Dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.