

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI
MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**SUNARTI
NIM: 105721129720**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM
ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT)
KABUPATEN GOWA**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kamu investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau inginkan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar,tetapi gelombang itu yang bisa kau ceritakan”.

(Boy Candra)

**“Minta pertolongan dengan sabar dan shalat.
Sesungguhnya ALLAH bersama orang-orang sabar”**

(Q.S Al-Baqarah,153)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembaran persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tua saya tercinta Bapak Suardi dan Ibu Sitti yang selalu melangintkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk Bapak dan Ibu,

Diri saya sendiri, Sunarti karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampum mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membimbing dan mengarahkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Sahabat dan teman-teman yang saya sayang dan Almamaterku

Terimakasih atas segala waktu, usaha dan dukungan yang telah diberikan

Akhir kata semoga ini dapat menjadi wawasan dan manfaat untuk orang la



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Stau
Atap (Samsat) Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : SUNARTI

NIM : 105721129720

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti ,diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tangga 14 desember 2024, di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

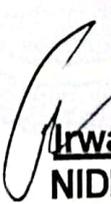
Makassar, 06 januari 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Sitti Marhumi, S.E., M.M
NBM: 0901126906

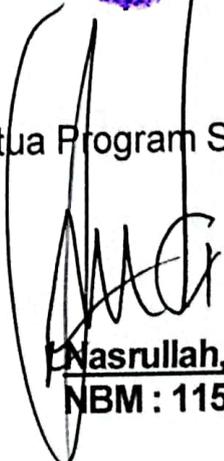

Irwan Abdullah, S.Sos., M.M
NIDN: 0903117501

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr.H.Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507


Nasrullah, SE., M.M
NBM : 1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : SUNARTI, Nim : 105721129720 diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor **0015/SK/Y-/61201/091004/2024** M, Tanggal 12 Jamidul Akhir 1445 H / 14 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Rajab 1446 H
06 Januari 2025

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr.Ir. H. Abd.Rakhim Nanda, ST.MT.IPU
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M
2. Sitti Marhumi, SE.MM
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E.M.Si
4. Dr.Hj.Amiati,SE.,M.Pd

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarti
Stambuk : 105721129720
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

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

Makassar, 06 Januari 2025

Yang membuat Pernyataan,



SUNARTI

NIM : 105721129720

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, SE., M.M
NBM : 1151 132



Dekan,
Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUNARTI
NIM : 105721129720
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat)
Kabupaten Gowa.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, 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, 06 Januari 2025

Yang membuat Pernyataan,



SUNARTI
NIM : 105721129720

ABSTRAK

Sunarti. 2024 Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (Samsat). Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonimo dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh :Sitti Marhumi Dan Irwan Abdullah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Mnunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa. Berlokasi di Jl.Tamanurung Raya,Kalegowa Kecamatan somba opu Kabupaten Gowa. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparat pegawai kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert dan penelitian data menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical for the Social Science* (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa dibuktikan dengan hasil uji t hitung = $3.668 > t$ tabel 2.036 dan nilai signifikan yaitu $0.001 < 0.05$. Variabel Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa dibuktikan dengan hasil uji t hitung = $0.583 < t$ tabel 2.036 dan nilai signifikan yaitu $0.564 > 0.05$.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima H2 .

Kata Kunci : Pengawasan, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Sunarti. 2024 *The Effect of Supervision and Workload on Employee Performance at the Gowa Regency One-Stop Manunggal Administration System Office (Samsat)*. Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Sitti Marhumi and Irwan Abdullah

The purpose of this research is to determine the effect of supervision and workload on employee performance at the Gowa Regency Single-Roof Administration System (Samsat) Office. Located on Jl. Tamanurung Raya, Kalegowa, Somba Opu District, Gowa Regency. The population of this study was all 35 employees of the Gowa Regency One-Stop Manunggal Administration System office. The sample data collection technique uses a saturated sampling technique. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection techniques were carried out using questionnaires, observation and documentation. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research uses the Likert scale method and data research uses statistical calculations using the Statistical for the Social Science (SPSS) version 25 application. Based on the research results, it shows that the Supervision variable has a positive and significant effect on the performance of District One Roof Administration System Employees. Gowa is proven by the results of the t test = 3,668 > t table 2,036 and the significant value is $0.001 < 0.05$. The workload variable has a positive and insignificant effect on the performance of Gowa Regency One Roof Single Administration System employees as evidenced by the results of the calculated t test = 0.583 < t table 2.036 and the significant value is $0.564 > 0.05$. So it can be concluded that H_1 is accepted by H_2 .

Keywords: Supervision, Workload, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Knator Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa” terselesaikan dengan baik.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada Cinta pertama dan panutanku, Bapak Suardi dan pintu surgaku Ibu Sitti terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberi perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjan. semoga bapak dan ibu sehat. .

Terimakasih untuk Kakak saya Ahmad musawir yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini atas segala

pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis .

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

1. Bapak Dr.Ir.H.Abd.Rakhim Nanda, ST.,MT.,IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Sitti Marhumi, S.E.,M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos.,M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Agusdiwana Suarni, S.E.,M.ACC selaku Penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Kepala kantor Instansi Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (Samsat) beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepada pegawai kantor Intansi Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (Samsat) penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian.
11. Kepada sahabat penulis dari masa kecil Azizah, Nasra, Nur, Nunu, Ira, Inna Terimakasih telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabatku, Putri Afiqa Nur, Irfayanti Budi, Nuraini, Rinaya Citra Aulia dan Haslinda. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup dan kebersamai penulis dari masa studi hingga penyusunan skripsi. Serta, selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat agar tidak pantang menyerah.
13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.
14. Kepada Rahmat Terima kasih atas dukungan, semangat serta telah menjadi tempat berkeluh kesah. Selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.

15. Terakhir untuk diri saya sendiri terimakasih karena sudah mampu berjuang samapai ditahap ini, terimakasih karena sudah kuat dalam menghadapi situasi apapun, tetap semangat dan jangan putus asa.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

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

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

Makassar, 16 Oktober 2024

SUNARTI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS	
AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan teori.....	9
1. Manajemen.....	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
a. Pengertian sumber daya manusia	9
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
3. Pengawasan.....	14
a. Pengertian Pengawasan	14
b. Tipe-Tipe Pengawasan.....	15
c. Pengawasan Pendahuluan.....	15

d. Pengawasan Pada Saat Bekerja Berlangsung.....	16
e. Pengawasan Feed Back.....	16
f. Tujuan Pengawasan.....	17
g. Indikator Pengawasan.....	18
4. Beban Kerja.....	18
a. Pengertian Beban Kerja.....	18
b. Faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	19
c. Indikator beban kerja.....	20
5. Kinerja pegawai.....	21
a. Pengertian kinerja pegawai.....	21
b. Indikator kinerja.....	22
B. Tinjauan Empirik.....	22
C. Kerangka pikir.....	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis penelitian.....	31
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	31
C. Jenis dan sumber data.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik pengumpulan data.....	33
F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran.....	34
G. Metode Analisis Data.....	36
H. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
1. Profil Singkat.....	40
2. Visi dan Misi.....	41
3. Struktur Organisasi.....	42
B. Penyajian Data Hasil Penelitian.....	43
1. Karakteristik Responden.....	43
2. Distribusi Jawaban Responden.....	46
C. Analisis dan interpretasi (pembahasan).....	50
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	50
2. Hasil Uji Validasi Data.....	51

a. Hasil Uji Validasi Data	51
b. Hasil Uji Raliabilitas	53
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	53
a. Hasil Uji Asumsi Klasik	53
b. Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda	56
5. Hasil Uji Determinasi (R2)	58
6. Uji Hipotesis.....	59
a. Uji Parsial (t)	59
7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
8. Keterbatasan Penelitian	65
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.1 Skala likert	35
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian.....	43
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Menurut Usia	44
Tabel 4.4 Deskripsi Reponden Menurut Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja	46
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan	47
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai beban Kerja	48
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.11 Hasi Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	58
Tabel 4.15 Hasil uji t	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Samsat.....	42
Gambar 4.2 Kurva normal P-P Plot.....	54
Gambar 4.3 Hasil uji scatterplot	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian	71
Lampiran Tabulasi Data	75
Lampiran Hasil Olah Data SPSS	78
Lampiran Dokumentasi Pembagian Kuesioner	91
Lampiran Surat Penelitian Dan Balasan Surat Penelitian	92
Lampiran Nilai T Tabel	95
Lampiran Nilai R Tabel	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (non material/ non finansial) dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (real), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu instansi besar maupun yang kecil.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu instansi tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis yang menghadapi masalah-masalah sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan telah ditetapkan untuk mewujudkan produktifikasi yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara pekerjaan mendapatkan dengan kemampuan fisik, manusia itu sendiri.

Menurut Chris Rowley (2012 : 88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan

pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan kinerja. (Prayudi, 2018; Latief Dkk, 2019). Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:61) bahwa secara definitif, pengertian pengembangan (development) sumber daya manusia adalah sebagian penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, yang biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan organisasi. Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai salah satu aset penting bagi instansi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Begitu pentingnya kinerja pegawai sebagai tolak ukur bagi instansi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan pegawai.

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

Peranan pengawasan dalam suatu organisasi, muncul sebagian hal yang sangat penting artinya apabila dalam kehidupan organisasi terjadi suasana ketidaktertiban, baik yang disebabkan oleh faktor lingkungan organisasi ataupun dari luar lingkungan organisasi. Ada dua faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan. Pertama tujuan individu seringkali berbeda dengan tujuan organisasi pemerintah. Sehingga pengawasan diperlukan untuk menjamin kinerja kedua, adanya kesenjangan waktu antara saat tujuan dan program pengawasan dirumuskan dengan saat pencapaian tujuan suatu pendidikan (Hamalik, 2008:28).

Dalam pelaksanaan setiap pekerjaan apapun sebaik-baiknya tentu penting dilakukan perencanaan pengawasan. Perencanaan dan pengawasan (pengontrolan) merupakan dua kutub dari suatu proses penyelenggaraan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan menjadi star menjadi pemulaan dari proses. Hal ini mengandung aktivitas-aktivitas melihat ke depan memikirkan jauh sebelumnya, dan menggambarkan lebih

dahulu sebagai landasan untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pengawasan berkaitan dengan tindakan-tindakan kebetulan dalam suatu kegiatan. Rencana bagaimanapun sebaiknya dapat gagal apabila pelaksanaan tidak di dampingi dengan aktivitas manajemen yang berbentuk pengawasan.

Instansi pemerintah adalah organisasi atau lembaga yang di bentuk oleh pemerintah untuk menjalankan fungsi dan tugas pemerintah. Instansi pemerintah memiliki wewenang untuk melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan mengelolah sumber daya negara sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

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

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) adalah sebuah sistem pelayanan terpadu di Indonesia yang menggabungkan beberapa instansi pemerintah untuk mempermudah masyarakat dalam mengurus administrasi kendaraan bermotor. Dalam satu tempat, masyarakat dapat mengurus berbagai keperluan seperti pembayaran pajak kendaraan

bermotor, penerbitan surat tanda nomor kendaraan (STNK), dan surat penerbitan buku pemilik kendaraan bermotor (BPKB).

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa bertugas untuk mengadministrasi kebutuhan masyarakat bidang lalu lintas seperti kepanjangan pajak SNTK atau kendaraan bermotor selain, fungsi tersebut kantor samsat ini juga melayani masyarakat untuk membuat SIM baik SIM A mobil, SIM C motor dan lainnya. Tersedia juga layanan perpanjangan SIM bagi masyarakat surat izin mengemudinya sudah kadaluarsa. Untuk perpajakan kendaraan, terdapat layanan samsat online dimana masyarakat dapat membayar pajak secara online melalui aplikasi e-samsat.

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, sedangkan beban kerja yang rendah akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, dengan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. (Sedarmayanti, 2017).

Dalam kerja ada pegawai memiliki keterbatasan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang di sengaja maupun tidak di sengaja. Untuk mengantisipasinya perusahaan perlu melaksanakan pengawasan, tujuan agar tidak terjadi kesalahan terus menerus. Pengawasan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan Beban Kerja selalu dihubungkan dengan kinerja. Pegawai merasa beban kerjanya berat sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja. Mereka dibebankan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka.

Menurut (Tanjung & Rachmalian, 2019). Menjelaskan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia kearah lebih baik atau lebih buruk. Dengan budaya kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan tinggi begitu juga sebaliknya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja diperusahaan. Karena kinerja merupakan aspek terpenting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan sebagian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003)

Menurut (Wibowo, 2017) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dalam suatu organisasi yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka harus diperhatikan beban kerja. Beban kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) GOWA”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang hendak dicapai maka penelitian di harapkan mempunyai manfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

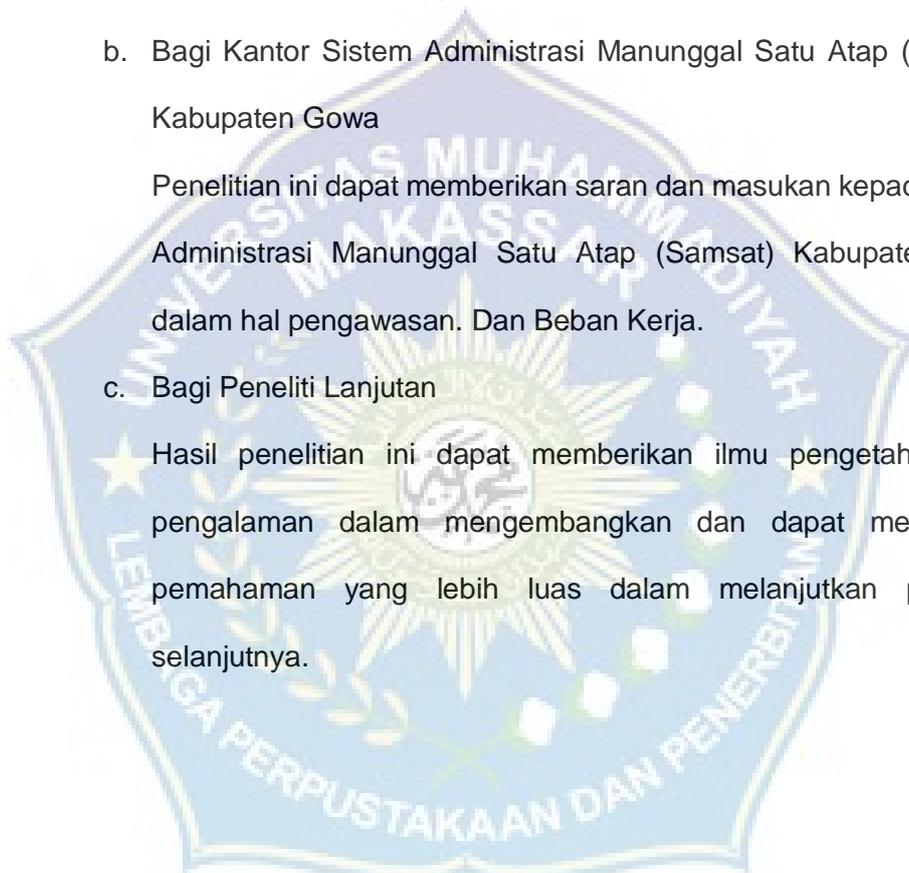
Penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambar tentang hasil penelitian dan juga dapat menerapkan ilmu yang diketahui.

b. Bagi Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa dalam hal pengawasan. Dan Beban Kerja.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengembangkan dan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dalam melanjutkan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Manajemen

Manajemen adalah proses pengorganisasian sekelompok orang atau suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Secara etimologis, kata manajemen di ambil dari bahasa parancis kuno yang berarti “manajemen” (Husaini & Fitria,2019), yang berarti seni mengorganisasikan dan melaksanakan manajemen,dan juga dapat diartikan sebagai perencanaan, kordinasi, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan. Mencapai tujuan, berusaha efisien dan efektif.

Menurut Kristiwan.Et.al., (2017) Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan ungsi-fungsi (perencanaan,pengorganisasian,pengendalian pelaksanaan) untuk mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan bersama.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang fungsinya meliputi perencanaan, pelaksanaan atau rekrutmen sumber daya manusia, serta pelatihan dan

pengembangan karir karyawan dan mengambil inisiatif untuk pengembangan organisasi atau perusahaan.

Hasibuan (Ruaby, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi karyawan dan masyarakat.

Schuler. Et.al., (2016) mengartikan MSDM dalam rumusan sebagai berikut: Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia vital yang memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi dan memanfaatkan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi masyarakat.

Pertanyaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya karyawan suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang berperan dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan/organisasi dan memanfaatkan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan sumber daya manusia terpelihara dengan baik. Digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Schuler,Dowling,&Welch,2016).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (sofie & fitria, 2018) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu perencanaan tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengorganisasian

Merupakan suatu kegiatan untuk pengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam tercapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

4) Pengadilan

Pengadilan merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Muzaki. Et.al., 2021 tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan organisasional

Tujuan organisasi ini berupaya untuk mengidentifikasi sejauh mana fungsi manajemen sumber daya manusia menciptakan manfaat dan berkontribusi terhadap efektifitas organisasi.

Penanggung jawab di sini adalah pemimpin atau manajer sumber daya manusia yang menangani hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

2) Pengarahan

Tujuan dari fungsi ini adalah untuk memastikan bahwa kontribusi departemen HR benar-benar memenuhi kebutuhan organisasi dan tidak perlu khawatir bahwa departemen HR tidak ada artinya karena standar pengelolaan sumber daya manusia lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Pengendalian

Tujuan ini dimaksudkan untuk memajukan subjek pendidikan (di sini pendidikan) mencapai tujuannya: tujuan minimal yang dapat meningkatkan kontribusinya terhadap lembaga pendidikan.

Menurut Soekidjo (Indriyani, 2020). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi guna mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Dapat dipahami bahwa segala aktivitas organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya bergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga efektif dan berhasil mencapai misi dan tujuan organisasi.

d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dalam menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan atas *job description, job specification, job recruitment dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penetapan karyawan berdasarkan atas *the right man on the right place and the right man on the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
- 4) Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia masa-masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Menurut Bianca (Setiawan, 2022) peranan manajemen sumber daya manusia adalah:

- a) Bekerja bersama pada semua tingkat organisasi, manajer dan bagian SDM bekerja sama untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Sebagai contoh, para bagian SDM memberi saran kepada manajer dan supervisor tentang bagaimana menetapkan karyawan ke peran yang berbeda dalam organisasi, sehingga membantu dalam beradaptasi di

lingkungannya. Dalam organisasi yang fleksibel, karyawan dapat dialihkan ke fungsi bisnis yang berbeda berdasarkan prioritas dan preferensi karyawan.

b) Membangun komitmen bagian SDM juga menyarankan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai pada saat proses perekrutan, dengan mencocokkan karyawan dengan posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi mereka. Setelah dipekerjakan, karyawan harus berkomitmen pada pekerjaan mereka dan merasa ditantang sepanjang tahun dan manajernya.

c) Membangun kapasitas tim SDM membantu bisnis mengembangkan keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengembangan kapasitas perusahaan sehingga dapat menawarkan barang atau layanan yang unit pada pelanggannya. Untuk membangun SDM yang efektif, perusahaan swasta bersaing satu sama lain dalam “*war for talent*”, ini berkaitan dengan mempertahankan karyawan dan membantu mereka tumbuh dan tetap berkomitmen dalam jangka panjang.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Robbin (2012) menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seseorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi’

Kertonegoro (2012) menyatakan pengawasan itu adalah proses melalui manajer berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencananya.

b. Tipe-Tipe Pengawasan

Donnelly mengelompokkan pengawasan menjadi 3 tipe pengawasan yaitu:

1. Pengawasan pendahuluan
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung
3. Pengawasan feed back

c. Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan terjadi sebelum kerja dilakukan, pengawasan pendahuluan menghilangkan penyimpangan penting pada kerja yang diinginkan yang dihasilkan sebelum penyimpangan tersebut terjadi. Pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibanding dengan hasil-hasil perencanaan. Memusatkan perhatian pada masalah pencegahan timbulnya deviasi-deviasi pada kualitas serta kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan pada organisasi-organisasi. Sumber-sumber daya ini harus memenuhi syarat-syarat pekerja yang ditetapkan oleh struktur organisasi yang bersangkutan. Dengan ini, manajemen menciptakan kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan aturan-aturan yang ditujukan pada hilangnya perilaku yang menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan di masa depan. Dipandang dari sudut

prespektif demikian, maka kebijaksanaan-kebijaksanaan merupakan pedoman-pedoman yang baik untuk tindakan masa mendatang. Pengawasan pendahuluan meliputi: Pengawasan pendahuluan sumber daya manusia, pengawasan pendahuluan bahan-bahan, pengawasan pendahuluan modal dan pengawasan pendahuluan sumber-sumber daya financial.

d. Pengawasan Pada Saat Bekerja Berlangsung

Pengawasan yang terjadi ketika pekerjaan dilaksanakan. Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran para supervisor yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka, direction berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk:

- a. Mengajarkan pada bawahan mereka bagaimana cara penerapan metode-metode yang tepat.
- b. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagai mana mestinya.

e. Pengawasan Feed Back

Pengawasan feed back yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar. Pengawasan yang diputuskan pada kinerja organisasional dimasa lalu. Tindakan korektif ditujukan kearah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasi aktual. Sifat kas dari metode-metode pengawasan feed back (umpan balik) adalah bahwa diputuskan perhatian pada hasil-hasil historical, sebagai landasan untuk

mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Adapun sejumlah metode pengawasan feed back yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis:

- a. Analisis laporan keuangan
- b. Analisis biaya standar
- c. Pengawasan kualitas
- d. Evaluasai hasil pekerjaan pekerja

f. Tujuan Pengawasan

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakannya.

Tujuan utama dari pengaeasan ialah mengusakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi dengan apa yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

(Manullang, 2013:173)

g. Indikator Pengawasan

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Kontrol Masukan

Masukan control melibatkan sumber daya organisasi, sumber daya ini cukup material, keuangan dan sumber daya manusia.

b. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan.

c. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Koesomowidjojo, 2021). Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk di selesaikan pada waktu tertentu atau merupakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (munandar, 2011). Kemudian (vanchop,2020) mengemukakan beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera dilakukan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap

sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau kegiatan yang diberikan kepada karyawan untuk di selesaikan dalam waktu tertentu.

b. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2021) faktor beban kerja dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatic) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau resepsi (faktor fisik).

b) Faktor Eksternal

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan-kenyamanan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

3. Organisasi KerjaSeorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannyasehingga lama waktunya bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga mengupayakan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang disarankan karyawan.

c) Indikator beban kerja

Menurut koesomowidjojo (2021:33-35) ada beberapa indikator beban kerja antara lain:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja sesuai dengan SOP akan meminimalisirkan beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan karyawan cenderung melebihkan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Tenaga kerja yang diciptakan perusahaan tertentu secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau

tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

5. Kinerja pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2012) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi

menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

b. Indikator kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah

1. Kualitas.

Kualitas pekerjaan dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan dan seberapa sempurna tugasnya dibandingkan dengan kemampuan dan keahlian pegawai.

2. Kuantitas.

Adalah jumlah yang dibuat dan ditunjukkan sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Di definisikan sebagai tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditentukan dari perspektif koordinasi dengan hasil output

B. Tinjauan Empirik

Adapun untuk menguatkan penelitian ini maka harus didukung dengan penelitian terdahulu sebagaimana ditulis pada tabel 1 berikut

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama /tahun	Judul penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis data	Hasil penelitian
1.	Elly nielwaty (2012)	Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan	Pengawasan (X1) beban kerja (X2) kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	D Lie. 2015	Pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap beban karyawan pada toko metal jaya pematangsiantar	Beban kerja (X1) dan pengawasan (X2)	Analisis deskriptif	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Beban kerja karyawan pada toko metal jaya pematangsarin tinggi pengawasan pada metal jaya pematangsari sudah baik, dan kinerja karyawan pada toko metal jaya pematangsarin adalah tinggi, 2). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

					dengan hasil analisis regresi $=4,522+0,440 X_1+0,457X_2,3$
3.	F Nailatul Izzah 2016	Pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di konveksi lida jaya	Pengawasan (X1) beban kerja (X2) kinerja karyawan (Y)	Analisis regersi linier	Dari hasil uji T yaitu untuk variabel bebas (pengawasan) menunjukkan T hitung sebesar 3,327 dengan T tabel 1,672 dan P value sebesar 0,002 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Hal ini berarti nilai T lebih besar dari T tabel ($3,327 > 1,672$). Dengan demikian pengawasan merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan.
4.	MB Zuzana 2021	Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratam kota pekanbaru	Pengawasan (X) kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi	Berdasarkan hasil tanggapan responde tentang pengawasan pada pegawai kantor pelayanan pajak kota pekanbaru adalah dengan hasil yang baik karena pengawasan sangat diperlukan supaya yang

5	Darwin Lie (2018)	Pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada toko metal jaya pematang sinar	Beban kerja (X1) Pengawasan (X2) kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linier	direncanakan, pengawasan ini bertujuan memperbaiki tindakan-tindakan yang salah dalam pelaksanaannya dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai apa yang diinginkan. Pegawai sangat diperlukan dalam menjalankan produksi demi tercapainya tujuan. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Beban kerja karyawan pada Toko Metal Jaya Pematang sinar tinggi, pengawasan pada Toko Metal Jaya Pematang sinar sudah baik, dan kinerja karyawan pada Toko Metal Jaya Pematang sinar adalah tinggi
6	Endang Triwahyuni (2022)	Pengaruh pengawasan, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	Pengawasan (X1) beban kerja (X2) pengembangan karir (X3)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel,

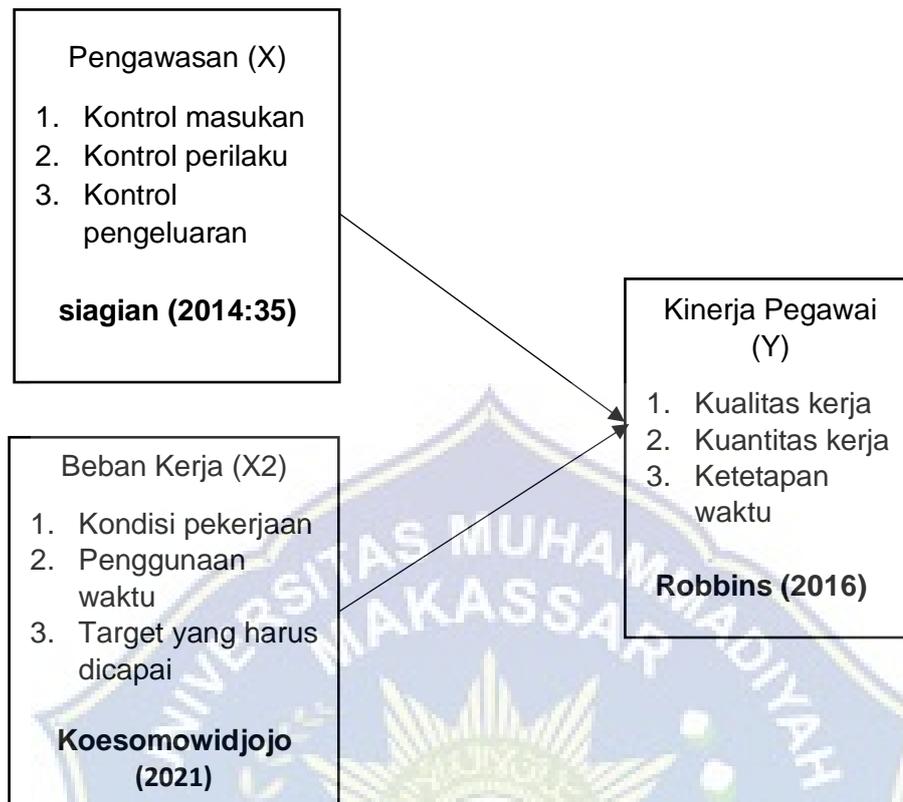
		karyawan PT guna teguh abadi (GTA)	kepuasan kerja (Y)		yaitu pengawasan (X1), beban kerja (X2), dan karir pengembang an (X3) secara parsial dan simultan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Y), demikian semuanya mendukung keempat hipotesis tersebut. yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7	Ajeng Adrianin Dwi (2019)	Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pada PT Trijaya Surya Sentosa Cabang Semarang	Pengawasan kerja (X) produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi linier sederhan a	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Trijaya Surya Sentosa Cabang Surabaya
8	Sari Yolanda (2019)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru	Beban kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhan a	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikat terhadap

					kinerja karyawan pada CV.Mido Pekabaru
9	M.Ohorel a (2021)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura	Beban kerja (X) kinerja karyawan (Y)	regresi linear sederhana	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alfa.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura,</p>

10	Vaniasally (2022)	Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV medan	Analisis pengaruh beban kerja (X) kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (2) Pengaruh negative dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV dan (3) Tingkat kategori karyawan dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja
----	-------------------	--	--	----------------------------------	---

C. Kerangka Pikir

Menurut sugiyono (2019) kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasa teori dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan maka dapat disusun kerangka pikir. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat di gambarkan berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka pikir

D. Hipotesis

Menurut sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang utamanya dalam bentuk angka-angka atau bilangan atau data kuantitatif yang di angkakan. Menurut Sugiyono (2016;7) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, filsafat positivisme memandang fenomena/gejala/realitas itu dapat diklasifikasikan, teramati, konkrit, terukur, dan hubungan sebab akibat.

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa yang beralamat di Jl. Tamanurung Raya, Kalegowa, Kec. Somba Opu Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92114.

2. waktu penelitian

Adapun penelitian ini di laksanakan dalam jangka waktu 2 bulan yaitu pada bulan Mei sampai bulan Juli 2024.

C. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

- a.) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun tulisan.

b.) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa yang diteliti dalam bentuk angka-angka yang dapat di gunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber data

a.) Data primer, yaitu data yang dipeoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah penyebaran kuesioner kepada responden tentang Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa.

b.) Data sekunder, data sekunder yaitu data atau sumber yang bersifat menunjang pembahasan dan analisis baik dalam bentuk laporan maupun dokumentasi serta literatur-literatur yang berkaitan pada tulisan ini. Data sekunder ini dapat diperoleh dari dokumen-dokumen pada tempat penelitian yaitu sejarah organisasi, visi dan misi, maupun data-data lainya pada Kabupaten Gowa.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono,2012:81). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada kantor Sistem

Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa yang berjumlah 35 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono,2012:81). Adapun sampel dalam penelitian gabungan teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus adalah sampel). Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 35 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa.

E. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini maka penelitian menggunakan:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Data kusioner dikumpulkan secara langsung, hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif.

2. Observasi

Observasi sering kali di artikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematika yang berbagai fenomena yang diteliti. Menurut Surahmad (2013) bahwa observasi bukan hanya sekedar pengamatan dan catatan, akan tetapi didalamnya terdapat tujuan, alat dan sistem. Metode observasi penelitian digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, sarana dan prasarana, serta kegiatan yang ada pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (samsat) Kabupaten Gowa.

3. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan . Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR
1.	Pengawasan (X1)	Pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.	1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran Siagian(2014:35)
2,	Beban Kerja (X2)	. Beban kerja adalah banyak pekerjaan yang harus di selesaikan, seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang tinggi dan berupa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.	1. Kondisi Pekerjaan 2. Pengukuran waktu 3. Target yang harus dicapai Koesomowidjojo (2021 :33-35)

3.	Kinerja pegawai (Y)	Suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam instansi	Kinerja Pegawai (Y) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu Robbins (2016)
----	---------------------	---	---

2. Pengukuran variabel

Dalam pengukuran variabel terdahulu menentukan skala pengukuran variabel. Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan penelitian untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis guna menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukur penelitian ini adalah skala liker merupakan model skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Untuk memberikan penelitian terhadap jawaban kuesioner dibagi menjadi lima tingkat alternative jawaban yang disusun peringkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, uji analisis linier sederhana dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari :

1. Analisis deskriptif

Analisis data deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menggambarkan dan merangkum data secara singkat. Tujuannya adalah memberikan pemahaman awal tentang karakteristik dasar data, seperti nilai rata-rata, median, modus, dan sebaran data. Selain itu, teknik ini juga dapat digunakan untuk mencari korelasi antar variabel, melakukan prediksi dengan model analisis regresi, dan membuat perbandingan antara rata-rata data sampel.

2. Uji Validitas dan Rabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Gozali, 2016:52)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Imam Gazali, 2016:47).

3. Uji asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena modal analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal data apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam menyambut model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan variance inflation factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan mengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heterokedastisitas varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Berikut untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Besar Koefisien Dari Masing-masing Variabel
X1	= Pengawasan
X2	= Beban kerja
e	= Error

H. Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari H_a dan H_o . Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien Uji pasrial (uji t)

1. Uji parsial (t)

Selain itu pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α (0,05). Analisis didasarkan pada perbandingan antara signifikan t dengan signifikan 0,05. Dasar keputusan yang diambil dalam uji t yaitu: 1. Jika signifikan t $< 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. 2. Jika signifikan t $> 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian (Gozali, 2006). Nilai koefisien determinasi yaitu antara lain nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Kemampuan variabel independen yang hanya dapat menjelaskan variasi variabel independen yang terbatas akan ditunjuk dengan Adjusten R Square atau nilai R^2 yang kecil. Sedangkan variabel independen yang hampir semua memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memperdiksi variasi variabel dependen akan menunjukan Adjusten R Square atau nilai R^2 yang mendekati satu (Ghozali, 2006).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian Sistem Administrasi Manunggal

Satu Atap (Samsat)

1. Profil Singkat

Kabupaten gowa adalah salah satu daerah tingkat II provinsi sulawesi selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di kota sungguminasa kabupaten ini memiliki luas wilayah 1.883,32 km atau sama dengan 3,01% dari luas wilayah provinsi sulawesi selatan dan berpenduduk sebanyak kurang lebih 652.941 jiwa, dimana bahasa yang digunakan di kabupaten ini adalah bahasa makassar dengan suku konjo pegunungan yang mendiami hampir seluruh kabupaten gowa. Penduduk di kabupaten ini mayoritas beragama islam. Kabupaten ini berada pada 12.38.16' bujur timur dari jakarta dan 5.33.6' bujur timur dari kutub utara. Sedangkan letak wilayah administrasi antara 12.33.19' hingga 13.15.17' bujur timur dan 5.5; hingga 5.37.7' lintang selatan dari jakarta.

Sistem administrasi manunggal satu atap (disingkat samsat), adalah suatu sistem informasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung, contoh dari samsat adalah dalam pengurusan kendaraan bermotor. Samsat merupakan suatu sistem kerjasama suatu sistem terpadu antara polri, dinas dan pendapatan provinsi, dan PT jasa raharja (persero), dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan tanda motor kendaraan bermotor (PKB), BEA

balik nama bermotor, dan sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas jalan, dan pasti dilaksanakan dalam satu kantor yang dinamakan “Kantor Bersama Samsat.

2. Visi dan Misi

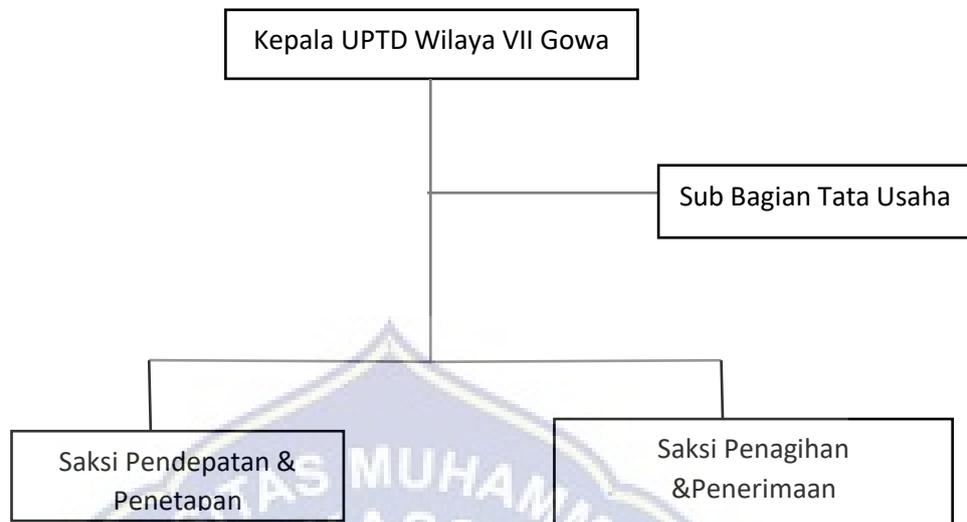
a. Visi

“Terwujudnya pelayanan prima dalam pengurusan administrasi dan registrasi indentifikasi ranmor mulalui keterpaduan pelayanan POLRI, PEMDEA JASA RAHARJA pada kantor bersama samsat gowa.”

b. Misi

- 1) memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi etika provesi
- 2) melaksanakan proses administrasi ranmor secara cepat dan tepat
- 3) mewujudkan aparat pelaksana yang bersih, jujur, cakep, bertanggung jawab dan profesional
- 4) meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar bajak
- 5) penataan arsip kendaraan yang tertib untuk memudahkan identifikasi dan kelamaan dokumen.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

- Tugas pokok setiap jabatan
 - a. Kepala UPTD

Kepala UPTD mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai tugas teknis operasional dinas dalam bidang pemungutan pendapatan daerah yang menjadi tanggu jawab dan menjalankan kebijaksanaan yang di tetapkan oleh kepala dinas
 - b. Sub bagian tata usaha

Sub bagian tata usaha mempunyai tugas pokok melakukan administrasi ketatausahaan, koordinasi, dan pengendalian, monicring, avaluasi dan pengukuran kerja linkup UPTD pada Dinas Pendapatan Daerah serta penyusunan laporan.

c. Seksi pendapatan dan penetapan

Seksi pendapatan dan penetapan mempunyai tugas pokok melakukan sebagai tugas UPTD dalam bidang pendapatan dan penetapan pajak daerah, retribusi daerah, dan pendapatan lainnya.

d. Seksi penagihan dan penerimaan

Seksi penagihan dan penerimaan mempunyai tugas pokok melakukan sebagai tugas UPTD di daerah bidang penagihan dan penerimaan.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (Samsat). Berikut ini deskripsi mengenai identitas responden penelitian berdasarkan dengan hasil pengolahan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan dan lama bekerja.

a. Data Jumlah Kuesioner Yang Disebarkan

Tabel 4.1

Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	35	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4.	Jumlah kuesiner yang dapat diolah	35	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

b. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang jenis kelamin.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	16	45,7%
Perempuan	19	5,3%
Total	35	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

c. Deskripsi Responden Menurut Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang usia responden saat bekerja sebagai pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Menurut Usia

Keterangan (usia)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	7	20,0%
31-40 Tahun	12	34,3%
41-50 Tahun	10	28,6%
>50 Tahun	6	17,1%
Total	35	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (Samsat) didominasi oleh Usia 31-40 Tahun sebanyak 12 orang atau sebesar

34,3%. jumlah kedua adalah usia 41-50 Tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6% untuk jumlah ketiga adalah usia >50 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%. dan yang terakhir adalah usia 20-30 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0%.

d. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang Pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4

Deskripsi Reponden Menurut Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	10	28,6%
D3	2	5,7%
S1	21	60,0%
S2	2	5,7%
Total	35	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Tabel 4.4 diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden didominasi oleh S1 sebanyak 21 orang atau sebesar 60,0%. kemudian SMA sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6%. serta D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 5,7%. dan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 5,7%.

e. Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang Lama Bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-5 tahun	3	8,6%
6-10 tahun	14	40,0%
11-15 tahun	12	33,5%
>20 tahun	6	17,1%
Total	35	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden Sebagian besar dalam penelitian ini telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 33,5%. kemudian responden dengan kategori lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 40,0%. responden dengan kategori lama bekerja selama >20 tahun juga sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%. dan responden lama bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 8,6%.

2. Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan (X1)

Indikator-indikator dari variabel Pengawasan (X1) terbagi atas 6 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan (X)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kontrol masukan											
X1.1	0	0	0	0	2	5,7%	18	51,4%	15	42,9%	4,37
X1.2	0	0	0	0	0	0	18	51,4%	17	48,6%	4,49
Kontrol perilaku											4,43

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.3	0	0	1	2,9%	2	5,7%	18	51,4%	14	40,0%	4,29
X1.4	0	0	1	2,9%	0	0	22	62,9%	12	34,3%	4,29
Kontrol pengeluaran											4,29
X1.5	0	0	0	0	0	0	15	42,9%	20	57,1%	4,57
X1.6	0	0	0	0	1	2,9	23	65,7%	11	31,4%	4,29
Mean Variabel Pengawasan											4,43
Mean Variabel Pengawasan											4,38

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4,6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel pengawasan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,38. hal ini berarti para responden memahami Pengawasan yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah indikator kontrol masukan dan kontrol pengeluaran, dengan nilai rata-rata sebesar 4,43, selanjutnya indikator kontrol perilaku dengan nilai terendah 4,29, berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dengan indikator kontrol masukan dan kontrol pengeluaran terbilang sangat baik dan indikator kontrol perilaku juga terbilang baik sehingga kompetensi pada kantor sistem administrasi manunggal satu atap kabupaten gowa (samsat) dinilai sangat baik.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja (X₂)

Indikator-indikator dari variabel Beban Kerja (X₂) terbagi atas 6 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai beban Kerja (X2)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kondisi pekerjaan											
X2.1	0	0	0	0	3	8,6%	26	76,3%	6	17,1%	4,09
X2.2	0	0	1	2,9%	7	20,0%	25	73,4%	2	5,7%	3,80
Penggunaan waktu											3,94
X2.3	0	0	0	0	1	2,9%	19	54,3%	35	42,9%	4,40
X2.4	0	0	1	2,9%	3	8,6%	15	42,9%	16	45,7%	4,31`
Target yang harus dicapai											4,35
X2.5	0	0	1	2,9%	1	2,9%	21	60,0%	12	34,3%	4,26
X2.6	0	0	0	0	6	17,1	20	57,1	9	25,7	4,09
											4,17
Mean Variabel Beban Kerja											4,15

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Beban Kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,13. Hal ini berarti para responden memahami Beban Kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah indikator faktor penggunaan waktu kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 4,35, selanjutnya indikator target yang harus dicapai dengan nilai rata-rata 4,17. dan yang terendah adalah indikator kondisi kerja dengan nilai rata-rata 3,49. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Beban kerja dengan indikator penggunaan waktu terbilang sangat baik dan indikator faktor target yang harus di capai juga terbilang baik sehingga kondisi pekerja pada kantor sistem administrasi manuggal satu atap kabupaten gowa (samsat) dinilai sangat baik.

c. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Indikator-indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) terbagi atas 6 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas											
Y1	0	0	0	0	2	5,7%	22	62,9%	11	31,4%	4,26
Y2	0	0	0	0	0	0	30	85,%	5	14,3%	4,14
Kuantitas											4,22
Y3					3	8,6%	26	74,3%	6	17,3%	4,09
Y4					11	31,4%	20	57,1%	4	11,4%	3,80
Ketepatan waktu											3,94
Y5					3	8,6%	18	51,4%	14	40,0%	4,31
Y6					4	11,4%	20	57,1%	11	31,4%	4,20
Mean variabel kinerja pegawai											4,25
Mean variabel kinerja pegawai											4,13

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,13. Hal ini berarti para responden memahami kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah indikator ketepatan waktu, dengan nilai rata-rata sebesar 4,25, selanjutnya indikator kualitas dengan nilai rata-rata 4,22, dan yang terendah adalah indikator kuantitas dengan nilai rata-rata 3,94. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dengan indikator ketepatan waktu terbilang sangat baik dan indikator kuantitas juga terbilang baik sehingga kinerja pegawai pada kantor sistem

administrasi manunggal satu atap kabupaten gowa (samsat) dinilai sangat baik.

C. Analisis dan interpretasi (pembahasan)

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistic. Statistic deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpanan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan maksimum.

Variabel_variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kompetensi, Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai yang akan diuji secara statistik seperti terlihat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan_X1	35	18	30	26,29	2,619
Beban Kerja_X2	35	19	30	24,94	2,485
Kinerja Pegawai_Y	35	20	30	24,80	2,286
Valid N (listwise)	35				

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa pada variabel Pengawasan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 18, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 26,29, dan standar deviasi sebesar 2,619.

Variabel Beban Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 19, jawaban

maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 24,94, dan standar deviasi sebesar 2,485.

Variabel Kinerja Pegawai memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 20, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 24,80, dan standar deviasi sebesar 2,286.

2. Hasil Uji Validasi Data

a. Hasil Uji Validasi Data

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r hitung untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian ini dilakukan apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Hasil dari pengujian validitas kuesioner dapat diketahui sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung 35-2 atau df = 33 dengan alpha 0,05 (α 5 %), didapat r tabel 0,333. Apabila r hitung lebih besar r tabel (r hitung > r tabel) dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung < r tabel) maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pengawasan (X1)	X1.1	0,850	0,333	Valid
		X1.2	0,778	0,333	Valid
		X1.3	0,777	0,333	Valid
		X1.4	0,761	0,333	Valid
		X1.5	0,566	0,333	Valid
		X1.6	0,783	0,333	Valid
2.	Beban kerja (X2)	X2.1	0,611	0,333	Valid
		X2.2	0,762	0,333	Valid
		X2.3	0,659	0,333	Valid
		X2.4	0,744	0,333	Valid
		X2.5	0,532	0,333	Valid
		X2.6	0,686	0,333	Valid
3.	Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,845	0,333	Valid
		Y.2	0,580	0,333	Valid
		Y.3	0,650	0,333	Valid
		Y.4	0,623	0,333	Valid
		Y.5	0,677	0,333	Valid
		Y.6	0,720	0,333	Valid

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk (df) = 35-2 = 33 dan alpha 0,05 di dapat r tabel sebesar 0,333. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel X1, X2, dan Y adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebuah alat ukur yang mana ditentukan oleh hasil dari suatu pengukuran sehingga dapat dipercaya. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai menunjukkan Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil dari uji reliabilitas terdapat dalam Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpa	Status
Pengawasan (X1)	0,848	0,60	Reliable
Beban kerja (X2)	0,750	0,60	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	0,774	0,60	Reliable

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

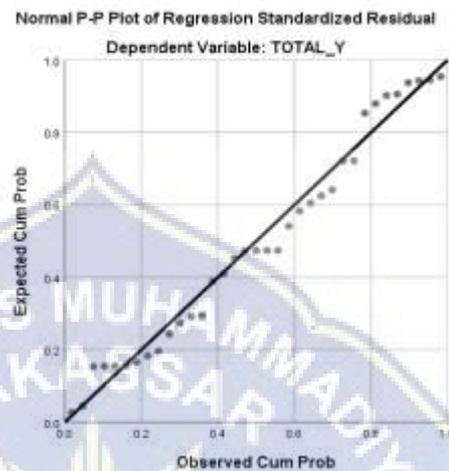
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2, dan Y adalah reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2018). Normalitas dapat diketahui dengan melihat pada penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila data (titik) menyebar menjauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola

distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Data yang baik dan normal apabila memiliki distribusi normal.



Gambar 4.2

Kurva normal P-P Plot

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan gambar 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Maka dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu fenomena yang terjadi Karena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas lain. Uji ini dilakukan dengan menggunakan VIF dengan Kriteria, jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF suatu variabel bebas > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil regresi linear berganda

yang telah dilakukan, ternyata di peroleh VIP dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistich	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	0.579	1,728
	Beban kerja	0.579	1,728
a. Dependent variabel: Kinerja Pegawai			

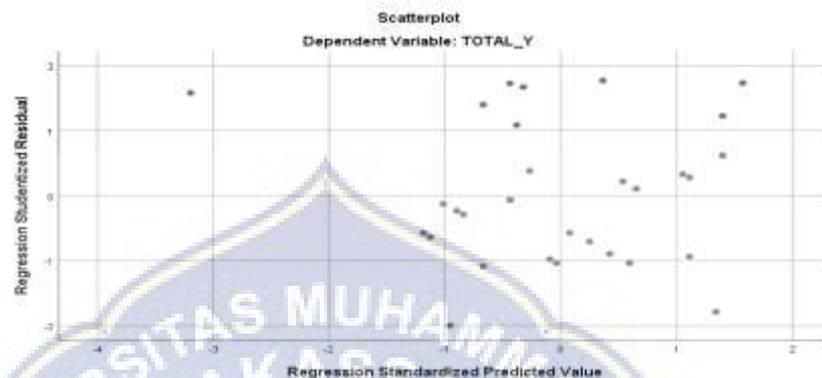
Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki tolerance kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1.728(variabel pengawasan),dan 1,728 (variabel Beban Kerja), Sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik multikolonieritas karena hasilnya lebih kecil dari pada 10.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2018), jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, juga melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, Ghozali (2018).



Gambar 4.3
Hasil uji scatterplot

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan penyajian pada gambar 4.3 scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena dalam penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana dalam

penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai syarat dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,335	3,258		2,559	0.015
	PENGAWASAN_X1	0.540	0.147	0.619	3,668	0.001
	BEBAN KERJA_X2	0.091	0.155	0.098	.0583	0.564

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI_Y
Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 8.335 + 540 (X1) + 091 (X2) + e$$

- a. Nilai Konstan pada persamaan di atas adalah 8,335 berarti apabila nilai variabel independent pada persamaan sama dengan nol maka nilai Y adalah 8,335
- b. Koefisien regresi Pengawasan sebesar 0,540 bernilai positif, yang menyatakan bahwa setiap penambahan Pengawasan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai
- c. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,091 bernilai positif, yang menyatakan bahwa setiap penambahan Beban Kerja, akan meningkatkan Kinerja Pegawai

5. Hasil Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen, Ghozali (2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada output SPSS, koefisien determinasi terletak dalam tabel summary dan tertulis R square. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun, jika nilai R² mendekati satu maka seluruh variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji R² pada penelitian ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.687 ^a	0.472	0.439	1,711
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja_X2, Pengawasan_X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y				

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel model summary diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,439 atau 43.9% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan, Beban kerja adalah sebesar 43,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,561 atau 56,1% (100%-43,9%). dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian. contohnya beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk berfikir kreatif atau berinovasi.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t di hitung dengan menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,335	3,258		2,559	0.015
	Pengawasan _X1	0.540	0.147	0.619	3,668	0.001
	Beban kerja _X2	0.091	0.155	0.098	0.583	0.564

a. Dependent Variable: kinerja pegawai _Y

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Jika dilihat hasil pada Tabel 4.15 coefficients pada uji t diatas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 2,036 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n-k$ (35-3) yaitu 32 dan alpha 0,05. Berikut ini pembahasan dari uji parsial antara Pengawasan dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sistem administrasi manunggal satu atap kabupaten gowa (samsat);

1. Hasil uji t untuk variabel pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3.668 > 2.036$). nilai t positif menunjukkan bahwa variabel

X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (SAMSAT) .

2. Hasil uji t untuk variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,583. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,583 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,583 < 2,036$). Nilai t menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif, tetapi hubungan ini tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak ada bukti cukup kuat untuk menyatakan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap Y. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (SAMSAT).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor sistem administrasi manunggal satu atap kabupaten gowa (samsat) dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kontrol masukan/kontrol pengeluaran yang melakukan penyimpangan dengan cara memberikan peringatan yang dilakukan oleh pemimpin di konveksi tersebut. Skor terendah

terdapat pada item satu indikator kontrol perilaku, datang ke tempat kerja tepat waktu.

Konveksi Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa, pemimpin yang melakukan segala sesuatunya secara langsung tanpa diwakili oleh seorang manajer pada setiap divisi yang ada di instansi tersebut. Termasuk didalamnya melakukan proses pengawasan pada pegawai, baik pengawasan secara langsung maupun tidak. Pada dasarnya dengan adanya sistem pengawasan yang baik sangat diperlukan agar setiap perencanaan yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik pula. Atau sebagai alat untuk mengetahui sasaran yang belum tercapai maupun berguna untuk mengembangkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Tentunya setiap perusahaan menginginkan agar SDM/ pegawai yang ada dalam instansi memiliki kinerja yang tinggi. Karena dengan memiliki pegawai yang berkinerja baik akan meningkatkan nilai instansi itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa sistem pengawasan dipersepsikan dengan cukup baik oleh pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (samsat) Kabupaten Gowa, seperti adanya solusi yang diberikan oleh pimpinan pada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai intruksi yang diberikan pimpinan membuat pegawai tidak bisa bekerja dengan seenak hatinya. Hal ini semata-mata bertujuan membentuk pegawai yang berkinerja tinggi, dengan kinerja tinggi

akan berdampak positif tidak hanya bagi instansi tetapi juga bagi pegawai.

Penelitian yang sejalan juga ditemukan oleh Manulang (2008) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 0,001 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya dengan adanya sistem pengawasan yang baik yang dilakukan oleh pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, memiliki atau membentuk pegawai yang berkinerja tinggi sangat dibutuhkan bagi perkembangan usaha perusahaan serta akan meningkatkan nilai instansi di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (Samsat) dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator target yang harus di capai yang diberikan artinya pegawai akan bekerja lebih cepat seiring dengan jumlah pekerjaan yang meningkat untuk menyesuaikan waktu yang ada. pekerjaan

meningkat secara pesat. Hal ini menyebabkan pegawai untuk bekerja lebih keras agar mampu memenuhi target kerja yang ditentukan instansi. Kondisi yang seperti ini berdampak pada mudahnya pegawai merasa lelah sehingga akan menurunkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dibutuhkan suatu cara yang mampu mengatur tingkat beban kerja agar stabil, tidak terlalu tinggi maupun rendah.

Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Meshkati bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya

Hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ (beban kerja) pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y (kinerja) dimana pengaruh variabel X₂ terhadap Y mempunyai nilai p-values (0,594) > α (0,05) serta nilai koefisien beta sebesar 0,015 dan nilai thitung sebesar 0,583 < 2,036 ttabel,

berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis kedua yang mempresentasikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak terdukung

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Nazla Syafrina Putri, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe tentang "Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian, maka :Beban kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa (Samsat) .



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai pada sistem administrasi manunggal satu atap kabupaten gowa (samsat). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sistem administrasi manunggal satu atap kabupaten gowa (samsat) dengan memperoleh hasil melalui uji t menunjukkan variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
2. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sistem administrasi manunggal satu atap kabupaten gowa (samsat) dengan memperoleh hasil melalui uji t menunjukkan variabel beban kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

B. SARAN

Adapun mengenai saran-saran yang penulis ingin sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan selesainya penelitian ini, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda dan juga pada objek yang berbeda, misalnya pada tempat perusahaan atau organisasi yang berbeda dengan begitu dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi agar diperoleh perhitungan yang lebih akurat.

2. Bagi Akademisi

Untuk kalangan akademis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki tema atau variabel yang serupa yaitu pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis atau dengan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori atau penelitian terdahulu.

3. Bagi instansi

Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar kantor sistem administrasi manunggal satu atap kabupaten gowa (samsat) dapat

lebih fokus lagi terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti halnya memberikan pengawasan yang nyaman dan aman serta memberikan kenyamanan kepada pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 7(2), 225-246.
- Dipong, Y., Lumolos, J., & Rondonuwu, A. (2017). PERANAN PENGAWASAN BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DALAM PEMBANGUNAN (Studi di Desa Goruang Kecamatan Kao Kabupaten Halmahera Utara). *JURNAL EKSEKUTIF*, 2(2).
- Dwiarta, I. M. B., & Purnaningrum, E. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Pengawasan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Lingga Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(1), 100-111.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara.
- Indriyani, A. (2020). Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax*, 2(8), 346-362.
- Kuruway, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja sTerhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85-92.
- Muzaki, I. A., & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan. *MUNTAZAM*, 2(2), 14-31.
- Mubarok, A., Thantawi, T. R., & Shiddieqy, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sagaranten Sukabumi). *Sahid Business Journal*, 1(01), 115-129.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456-1469.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Prayudi, M. A., Dewi, G. A. K. R. S., Vijaya, D. P., & Ekawati, L. P. (2018). Teori peran dan konsep expectation-gap fungsi pengawasan dalam pengelolaan keuangan desa. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 2(4), 449-467.

- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 127-133.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ruaby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR .
- Saputra, R. A., Syahyuni, D., & Warpindyastuti, L. D. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada PT Dolphin Food & Beverage Tangerang. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(1), 105-113.
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1-12.
- Surahmad, W. (2013). Pengertian Observasi.
- Sugiono. 2014, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2012). *Metodologi Penelitian Modern*. Edisi Keempat. PenerbitAlfabeta, Bandung
- Sugiyono.2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. BandungPT Alfabeta
- Sari, Yolanda. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127-136.
- Tania, N. K. O., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT MILK&MADU BEACH ROAD DI BADUNG. *EMAS*, 4(10), 2474-2484.
- Toding, A. Y. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Sumber*, 5, 3521-3527.
- Wibowo 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta :PT RajaGrafindo Persada.



LAMPIRAN 1: KUESIONER**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PENGAWASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU
ATAP (SAMSAT) KABUPATEN GOWA**

**Kepada Yth,
Pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap
Di Tempat**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarti
Nim : 105721129720
Program Studi : Manajemen
Semester : 8 (delapan)
No. Hp : 085246887437

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang Menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiannya dan semata mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa**”.

Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudari(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Sunarti

Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan di bawah ini, responden di mohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda check list (\checkmark) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
 - 20-30 Tahun 41-50 Tahun
 - 31-40 Tahun >51 Tahun
4. Pendidikan :
 - SMA D3 S1 S2 S3
5. Lama Bekerja :
 - 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 - 11-15 Tahun >20 Tahun

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda check list (\checkmark) pada salah satu alternatif jawaban di kolom yang tersedia dan jawaban yang tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

Alternatif jawaban	Point
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Daftar Pertanyaan

1. Variabel Pengawasan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A. Kontrol Masukan						
1	Kantor melakukan penyeleksian pegawai secara ketat dan profesional					
2	Kantor melakukan pemeriksaan dan penilaian terhadap kinerja pegawai secara rutin					
B. Kontrol Perilaku						
1	Kantor melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai					
2	Kantor selalu memberikan himbauan kepada pegawai tentang target perusahaan yang harus di capai.					
C. Kontrol Pengeluaran						
1	Sanksi dan penghargaan yang diberikan oleh kantor di lakukan secara profesional dan adil					
2	Kantor menerapkan sanksi tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai					

2. Variabel beban kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A. Kondisi Pekerjaan						
1	Peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja					
2	Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat					
B. Penggunaan Waktu Kerja						
1	Dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target.					
C. Target Yang Harus dicapai						
1	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal					
2	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik					

3. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A. Kualitas						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur oleh tugas pokok dan fungsi					
2	Saya dapat meminimalisir kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja					
B. Kuantitas						
1	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan					
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan					
C. Ketepatan waktu						
1	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Sistem pendataan kehadiran sudah efektif					



Lampiran 2 :Tabulasi Data

Tabulasi X1 : Pengawasan

PENGAWASAN (X1)						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
4	4	4	5	5	4	26
3	4	2	2	4	3	18
5	5	5	4	5	5	29
4	4	3	4	5	4	24
4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	4	4	5	27
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	4	5	28
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	23
5	5	4	5	5	4	28
5	5	4	5	5	4	28

Tabulasi X2 : Beban Kerja

BEBAN KERJA (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
5	4	4	5	5	5	28
4	3	3	2	4	3	19
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	21
4	2	4	4	4	3	21
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	5	3	25
4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	4	5	5	28
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	5	5	3	25
4	3	4	5	5	5	26
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	5	2	4	22
5	4	5	5	4	4	27
3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	4	4	5	24
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	27
4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
3	3	4	3	4	4	21

Tabulasi Y : Kinerja Pegawai

KINERJA PEGAWAI (Y)						
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
4	4	4	3	4	5	24
4	4	4	3	4	3	22
5	4	5	4	5	4	27
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	5	4	24
4	4	4	3	3	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	3	5	4	24
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	3	4	4	23
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	5	5	25
5	5	5	4	5	5	29
3	4	4	4	3	4	22
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	5	27
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	5	4	24
4	4	3	4	4	5	24
5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	5	28

Lampiran 3 : Hasil Olah Data SPSS

HASIL STATISTIK DESKRIPTIF

➤ Karakteristik Responden

Statistics

	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
N Valid	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0
Mean	1.54	2.43	3.09	2.60
Minimum	1	1	1	1
Maximum	2	4	5	4

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	16	45.7	45.7	45.7
PEREMPUAN	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 TAHUN	7	20.0	20.0	20.0
31-40 TAHUN	12	34.3	34.3	54.3
41-50 TAHUN	10	28.6	28.6	82.9
>51 TAHUN	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	28.6	28.6	28.6
D3	2	5.7	5.7	34.3
S1	21	60.0	60.0	94.3
S2	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	3	8.6	8.6	8.6
	6-10 TAHUN	14	40.0	40.0	48.6
	11-15 TAHUN	12	34.3	34.3	82.9
	>20 TAHUN	6	17.1	17.1	100.0
Total		35	100.0	100.0	

➤ **JAWABAN RESPONDEN**
Variabel Pengawasan (X1)

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.37	4.49	4.29	4.29	4.57	4.29	26.29
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	26.00
Std. Deviation		.598	.507	.710	.622	.502	.519	2.619
Minimum		3	4	2	2	4	3	18

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.7	5.7	5.7
	S	18	51.4	51.4	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	51.4	51.4	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	2	5.7	5.7	8.6
	S	18	51.4	51.4	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	S	22	62.9	62.9	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	42.9	42.9	42.9
	SS	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	23	65.7	65.7	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran Variabel Beban Kerja (X2)

		Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.09	3.80	4.40	4.31	4.26	4.09	24.94
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
Std. Deviation		.507	.584	.553	.758	.657	.658	2.485
Minimum		3	2	3	2	2	3	19

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.6	8.6	8.6
	S	26	74.3	74.3	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	7	20.0	20.0	22.9
	S	25	71.4	71.4	94.3
	SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	19	54.3	54.3	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	3	8.6	8.6	11.4
	S	15	42.9	42.9	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	1	2.9	2.9	5.7
	S	21	60.0	60.0	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	17.1	17.1	17.1
	S	20	57.1	57.1	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.26	4.14	4.09	3.80	4.31	4.20	24.80
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
Std. Deviation		.561	.355	.507	.632	.631	.632	2.286
Minimum		3	4	3	3	3	3	20

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.7	5.7	5.7
	S	22	62.9	62.9	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	85.7	85.7	85.7
	SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.6	8.6	8.6
	S	26	74.3	74.3	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	31.4	31.4	31.4
	S	20	57.1	57.1	88.6
	SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.6	8.6	8.6
	S	18	51.4	51.4	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.4	11.4	11.4
	S	20	57.1	57.1	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran hasil uji validitas dan reabilitas

HASIL UJI VALIDITAS DAN REBELITAS

1. Uji Validitas

➤ Uji validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.842**	.574**	.497**	.350*	.596**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.039	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35

X1.2	Pearson	.842**	1	.502**	.386*	.264	.575**	.778**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.022	.125	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson	.574**	.502**	1	.542**	.189	.571**	.777**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.001	.278	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson	.497**	.386*	.542**	1	.498**	.469**	.761**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.022	.001		.002	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson	.350*	.264	.189	.498**	1	.371*	.566**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.039	.125	.278	.002		.028	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson	.596**	.575**	.571**	.469**	.371*	1	.783**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.028		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X1	Pearson	.850**	.778**	.777**	.761**	.566**	.783**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

➤ Uji validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson	1	.357*	.294	.463**	.197	.242	.611**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.035	.087	.005	.257	.162	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson	.357*	1	.528**	.412*	.368*	.428*	.762**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.035		.001	.014	.030	.010	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson	.294	.528**	1	.463**	.032	.388*	.659**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.087	.001		.005	.854	.021	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson	.463**	.412*	.463**	1	.187	.357*	.744**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.005	.014	.005		.282	.035	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson	.197	.368*	.032	.187	1	.287	.532**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.257	.030	.854	.282		.094	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson	.242	.428*	.388*	.357*	.287	1	.686**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.162	.010	.021	.035	.094		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X2	Pearson	.611**	.762**	.659**	.744**	.532**	.686**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

➤ Uji validitas Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
Y.1	Pearson	1	.401*	.644**	.315	.596**	.514**	.845**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.065	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson	.401*	1	.257	.393*	.188	.393*	.580**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.017		.137	.020	.281	.020	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson	.644**	.257	1	.238	.373*	.220	.650**
	Correlation							

	Sig. (2-tailed)	.000	.137		.168	.027	.204	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.315	.393*	.238	1	.162	.397*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.065	.020	.168		.352	.018	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.596**	.188	.373*	.162	1	.354*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.281	.027	.352		.037	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.514**	.393*	.220	.397*	.354*	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.020	.204	.018	.037		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.845**	.580**	.650**	.623**	.677**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. UJI RELIABILITAS

➤ Uji Reliabilitas (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.848	6

➤ Uji Reliabilitas (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.744	.750	6

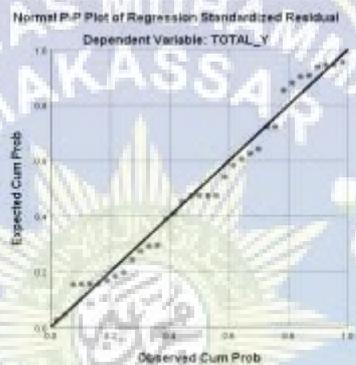
➤ Uji Reliabilitas (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.774	6

Lampiran hasil uji asumsi statistik

UJI ASUMSI KLASIK

➤ Uji Normalitas

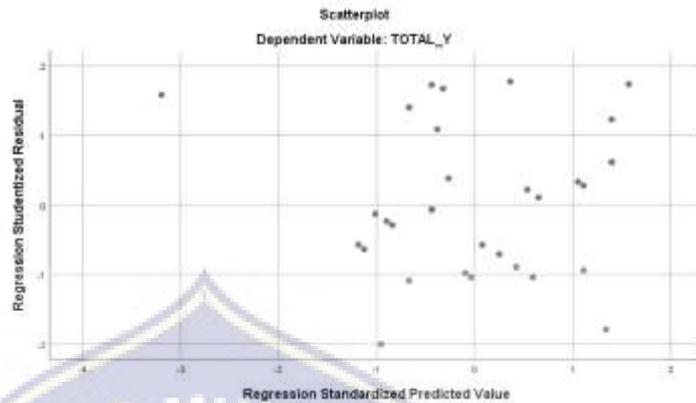


➤ Uji Multikolinaritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.335	3.258		2.559	.015
	TOTAL_X1	.540	.147	.619	3.668	.001
	TOTAL_X2	.091	.155	.098	.583	.564

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

➤ Uji Heteroskedastisitas



Lampiran hasil analisis data/uji hipotesis

➤ Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.335	3.258		2.559	.015
	TOTAL_X1	.540	.147	.619	3.668	.001
	TOTAL_X2	.091	.155	.098	.583	.564

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

➤ Uji Determinasi (R^2)

Model	Model Summary		Adjusted R	Std. Error of the
	R	R Square	Square	Estimate
1	.687 ^a	.472	.439	1.711

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

➤ **Regresi Linear Berganda**
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.335	3.258		2.559	.015
	TOTAL_X1	.540	.147	.619	3.668	.001
	TOTAL_X2	.091	.155	.098	.583	.564

a. Dependent Variable: TOTAL_Y



Lampiran 4 : Dokumentasi Pembagian Kuesioner



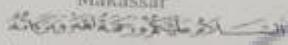
Lampiran 5 : Surat Penelitian


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telepon 0411 360023 Fax 0411 360030 Makassar 90221 e-mail: lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4735/05/C.4-VIII/VIII/1445/2024
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

02 Agustus 2024 M
 27 Muharram 1446

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar


 Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor 46/05/A.2-II/VIII/46/2024 tanggal 2 Agustus 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **SUNARTI**
 No. Satriabuk : **10572 1129720**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Beraksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH PENGAWASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGAL SATU ATAP (SAMSAT) KABUPATEN GOWA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 6 Agustus 2024 s/d 6 Oktober 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan jazakumulahu khaeran



 Ketua LP3M,
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 Dr. Mhd. Ariel Muhsin, M.Pd.
 NBM 1127761

08-24



**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	: 20775/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Gowa
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4735/05/C.4-VIII/VIII/1445/2024 tanggal 02 Agustus 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SUNARTI
Nomor Pokok	: 105721129720
Program Studi	: Manajemen
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 pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sistem administrasi manunggal satu atap (Samsat)kabupaten Gowa "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **06 Agustus s/d 06 September 2024**

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 05 Agustus 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

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



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl Hos Cokrominoto No 1 Gedung Mall Pelayanan Publik Lt. 3 Sungguminasa Kab Gowa
 92111, Website dpmptsp.gowakab.go.id

Nomor : 503/864/DPM-PTSP/PENELITIAN/VIII/2024
 Lampiran :
 Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth,
 Sistem administrasi manunggal satu atap
 Samsat
 di –
 Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 20775/S.01/PTSP/2024 tanggal 5 Agustus 2024 tentang Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara/I bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : **SUNARTI**
 Tempat/ Tanggal Lahir : Mampua / 24 Januari 2003
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Nomor Pokok : 105721129720
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Dusun Mampua, Desa Datara, Kec. Tompobulu, Kab, Gowa

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi / Tesis / Disertasi / Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :

"Pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sistem administrasi manunggal satu atap (Samsat) kabupaten Gowa"

Selama : 6 Agustus 2024 s/d 6 September 2024

Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. **Penelitian** tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Surat Keterangan akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan disungguminasa, pada tanggal : 5 Agustus 2024

a.n. **BUPATI GOWA**
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA



TT ELEKTRONIK

H.INDRA SETIAWAN ABBAS.S.Sos.M.Si
 Np. 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar

Lampiran 6 : Nilai t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38305	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14470	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60246	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70320	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73326	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72361	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 7 : Nilai R Tabel

1

LAMPIRAN NILAI R_{tabel}

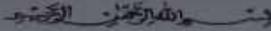
Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9929	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9589	0.9890	0.9900	0.9990
3	0.8084	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5827	0.6654	0.7498	0.7997	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4269	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6405
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3964	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3887	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3810	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3671	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3607	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3546	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2959	0.3487	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2911	0.3430	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2865	0.3378	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2821	0.3328	0.3916	0.4295	0.5322
34	0.2780	0.3279	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2740	0.3231	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2700	0.3185	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2663	0.3140	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2628	0.3100	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2595	0.3061	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2563	0.3024	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2532	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Lampiran surat keterangan bebas plagiat


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90222 Telp. (0411) 866972, 881383, Fax. (0411) 865388


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Sunarti
 Nim : 105221129720
 Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	14 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

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

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

Makassar, 20 November 2024
 Mengetahui,
 Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


 Nuzulinda S. Fithri, M.P.
 NPM: 964 591



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





Sunarti 105721129720 Bab III

by jafri-totom

Subjeksi dan 14 Nov 2020 20:17:47 (UTC)
Subjeksi ID: 21246109
File name: 040_01_2021110912307.pdf (9/17)
Web root: /7/
Direct: 0x0: 0/1

Sunarti 105721129720 Bab III

100% LULUS

100% 0% 0%

100% 0% 0%

www.scribd.com 4%

100% 0% 0%

3%

2%

2%

4%

3%

2%

2%

Lampiran publikasi jurnal

UNIVERSITAS RESPATI INDONESIA (URINDO)
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
(LPPM)

Jl. Bendo Arah 1 No 5 Dering, Kecamatan Tunggulwatasari, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 90911, Indonesia
Telp. 0412-3607627, 3607627, 3607627, 3607627, 3607627
Website: www.urindo.ac.id

TANDA TERIMA PENYERAHAN ARTIKEL UNTUK DITERBITKAN DI JURNAL

ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN

Telah diterima artikel dari:

Nama Penulis: Sunarti, Siti Marlina, dan Irwan Abdullah
Asal Institusi: Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul: *Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samasat) Kabupaten Gowa*

Akan dimuat pada Jurnal Administrasi Manajemen dengan E-ISSN : 2655-1719 dan P-ISSN : 1650-6976, Volume 10, Nomor 2, Juni 2025.

Penulis:  Sunarti
Peranggung Jawab:  Ignatius Erik Sapta Yamar, S.Hum, MM


LPPM
Dr. Yeny Sulistyowati, SKM, M.Si, Med

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BIOGRAFI PENULIS



Sunarti, panggilan Narti lahir di Mampua pada tanggal 24 Januari 2002 dari pasangan suami istri Bapak Suardi dan Ibu Sitti. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di Mampua Desa Datara Kecamatan Tompobulu Kabupaten Gowa, Sulawesi-Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDI Mampua lulus tahun 2014, MTS DDI Nurussalam lusu tahun 2017, MA DDI Nurussalam lulus tahun 2020, dan memulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

