

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SOMBA OPU
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

OLEH:

SUBAIR

105720516414



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai hadiah terindah kepada ayahandaku BAGO ibundaku FATIMAH dan saudaraku SUHERMA sebagai jawaban atas kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaku

MOTTO

*Yakinkan dengan IMAN usahakan dengan ILMU
sampaikan dengan AMAL*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN EKONOMI
PEMBANGUNAN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada
: kantor camat Somba Opu kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Subair
No Stambuk/NIM : 10572 05164 14
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari jumat
tanggal 8 Februari 2019.

Makassar, 8 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Abdul Muttalib, SE., MM.
NIDN 0901125901

Nasrullah, SE., MM.
NIDN : 0914049104

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua,
Program studi,

Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM: 903-078
Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Subair**, Nim: **10572 05164 14** diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 001/2019 M, Tanggal 03 jumadil akhir 1440 H/ 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3 jumadil Akhir 1440 H

Makassar,

08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM. (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM. (.....)
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM. (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
1. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si. (.....)
2. Faidul Adzim, SE., M.Si. (.....)
3. Abdul Muttalib, SE., MM. (.....)
4. Nasrullah, SE., MM. (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN EKONOMI
PEMBNGUNAN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUBAIR

Stambuk : 10572 06164 14

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Somba Opu kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 8 Februari 2018

Yang membuat Pernyataan,



Subair

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM: 903-078

Ketua,
Program Studi


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

ABSTRAK

SUBAIR, Tahun 2019, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Abdul Muttalib, Dan. Pembimbing II Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 30 responden pegawai kantor camat somba opu. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung $8,507 > t$ tabel $1,699$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengawasan Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

SUBAIR, Year 2019, The Influenca Of Supervision On The Performance Of Employee At The Sub District Office Somba Opu Gowa Regency, Thesis Management Program Of The Faculty Of Economics And Business At The Muhammadiyah University Of Makassar. Guided By I Abdul Muttalib And Guided II Nasrullah.

This study aims to determine the effect of supervision on the performance of employees at the sub district office of somba opu gowa district. The type of research used is quantitative. Data collection is done by dividing the questionnaire to 30 respondents from the sub district office employee somba opu. This study uses a simple linear regression analysis method. The results of this study indicate that, based on the statistical test t, the value of t arithmetic is 8,507 > t table 1,699 and significant value 0,000 < 0,05. So it was concluded that supervision had a significant effect on employee performance.

Keywords : Employee Supervision And Performance employment

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa”**.

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 terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Pg BAGO dan Ibu Pg FATIMAH yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM dan M. Hidayat, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Muttalib, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Nasrullah, SE.,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Rekan-rekan saya di kelas Manajemen 12-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.
10. Terimah kasih teruntuk ARISKA perempuan yang selalu menemani dan memotivasi saya untuk selalu bersabar dan ikhlas untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Terimah kasih penulis sampaikan kepada Kakanda MUHAMMAD RIDWAN S,E dan KAISAR DM S,E yang selalu menjadi guru untuk saya.
12. Dan teruntuk saudara saya AMRI JULIANSYAH yang selalu gagal dalam hal romantisme
13. Terimah kasihku juga kepada kakanda dan adinda yang ada di Himpunan Mahaiswa Islam (HMI) komisariat Ekonomi UNISMUH
14. Dan tak lupa juga untuk BPH SQUAD dan KALIMATA SQUAD yang selalu menemani saya dari MABA sampai saya menyelesaikan SKRIPSI ini dan teman-teman yang tak bisa saya sebutkan satu persatu namanya.

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

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alakum Wr,Wb

Makassar, 2019

SUBAIR

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK INDONESIA	ix
ABSTRACT	X
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Empiris	15
C. Kerangka Pikir	17
D. Hipotesis	18

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian	19
B. Tempat Dan Waktu	19
C. Populasi Dan Sampel.....	20
D. Teknik Pengumpulan Data	21
E. Jenis Dan Sumber Data	21
F. Metode Analisis Data	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	24
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	24
B. Deskripsi Umum Responden	28
C. Hasil Penelitian	32
D. Analiis Deskriptif	35
E. Pembahasan	40
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	43
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA.....	46

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	18
4.1	Gambaran Objek Penelitian	26

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Empiris	15
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
4.2	Responden Berdasarkan Usia	31
4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	32
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	33
4.5	Hasil Validitas Pengawasan	35
4.6	Hasil Validitas Kinerja Pegawai	35
4.7	Hasil Reliabelitas Pengawasan	36
4.8	Hasil Reliabelitas Kinerja Pegawai.....	37
4.9	Analisis Deskriptif Pengawasan	38
4.10	Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai	39
4.11	Analisis Regresi Linear Sederhana	40
4.12	Hasil Koefisien Determinasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	61
2.	Hasil Uji SPSS	61
3.	Tabulasi Data Kuesioner	67
4.	titik presentasi distribusi	68
5.	nilai-nilai r product moment	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah factor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebabagai manapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumberdaya manusia Pengawasan bagian daripada manajemen, jadi dasarnya semua manusia adalah mempunyai jiwa kepemimpinan, karena dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia melakukan manajemen bagi dirinya sendiri atau keluarganya untuk memenuhi kebutuhan keluarga serta merealisasikan tujuan-tujuan yang diinginkan (*self management*) dengan mengontrol diri sendiri. Setiap program memiliki tujuan usahanya yaitu bagaimana melaksanakan kegiatan dengan tetap memperhatikan azas-azas manajemen.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin itu akan diupayakan dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh pihak yang

pemimpin merealisasikan tujuan secara efektif dan efisien yang memerlukan manajemen.

Meningkatkan sumber daya inilah yang sering mengakibatkan para pemimpin atau pengelola takut atau tidak berani untuk mengambil keputusan untuk bertindak. Apabila hal tersebut terjadi, maka tujuan dari pengawasan tentu saja tidak akan pernah tercapai, karena tidak pernah dilaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan pengawasan. Pemimpin dapat berhasil apabila pengawasan dapat mengatasi/ hambatan yang harus dirintangi, kepemimpinan bisa dianggap berhasil bila sasaran dapat tercapai.

Dengan demikian pengawasan yang dilakukan seorang pemimpin umumnya menciptakan suatu target yang akan dicapai, apakah pengawasan prefencive atau surefentive, yang harus sesuai dengan kondisi yang ada dalam organisasi yang tidak memiliki sarana yang cukup.

Pengawasan, dalam meningkatkan organisasi perlu di lakukan evaluasi terhadap sumber daya yang merupakan sarana bagi kita dalam meraih tujuan yang diinginkan, sehingga bisa tercipta suasana kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia sesuai keahlian dan ketempilan yang telah dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Selanjutnya, pengawasan intern memang penting utamanya dalam Daerah Kecamatan Somba Opu (pengendalian system), karena yang dapat dijadikan sebagai alat kontrol adalah sistem pengawasan dalam pengelola Kecamatan Somba Opu secara efektif dan efisien, sehingga pengelolaan daerah suatu dimanfaatkan sesuai dengan tujuannya. Dalam hal ini perlu adanya sistem untuk menentukan kebijaksanaan pada waktu tertentu. Dalam kebiaksanaan

yang dilakukan Pemda Luwu Timur perlu adanya kontroll setiap saat, agar pengelolaan daerah tidak menyimpang dari ketentuan yang semestinya.

Pemerintah kecamatan Somba Opu melakukan pelaksanaan sistem pengawasan dengan baik untuk tujuan yang efektif dengan menggunakan sistem pengawasan yang hanya dapat tercipta bila memenuhi 2 (dua) prinsip, yaitu :

1. Merupakan suatu keharusan, bahwa rencana merupakan alat dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut merupakan petunjuk apakah suatu pekerjaan telah selesai dan berhasil.
2. Merupakan suatu keharusan bagi suatu perusahaan agar sistem pengawasan benar-benar efektif pelaksanaannya. Wewenang dan instruksi yang jelas harus diberikan kepada karyawan karena dengan berdasarkan hal tersebut. Dapat diawasi pekerjaan seorang karyawan.

Pengawasan dilaksanakan di atas secara langsung memberikan gambaran bahwa pengawasan bertujuan bukan untuk mencari kesalahan dalam menjalankan tugas, kemudian menghukumnya, tetapi justru bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana bahkan bilamana menemukan kesalahan diupayakan untuk mencari jalan keluarnya sehingga kelak dikemudian hari tidak terjadi kesalahan yang sama. Untuk membatasi diri dalam pembahasan hanya pada Pemerintah kecamatan Somba Opu di khususkan pada Bagian Ekonomi mengenai sistem pengawasan dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang yang telah diberikan pada bagian tersebut.

Pemerintah kecamatan merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh kepala camat, berada dibawah

dan bertanggung jawab kepada Bupati/WaliKota. Kepala kecamatan bertugas membantu Bupati/Wali Kota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat Daerah Kecamatan, kepala camat diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Wali Kota. Kepala camat terdiri atas 7 Asisten.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut;

1. Bagi Penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi kantor sekretariat daerah bulukumbaagar memperhatikan faktor- faktor yang dapat memuaskan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diukur melalui analisis pengawasan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Slamet (2012:26) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi-fungsi MSDM tersebut adalah perusahaan agar bisa mendapatkan tingkat laba yang tinggi dari pada bunga bank. Sedangkan karyawan agar bisa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Dan masyarakat bias memperoleh barang dan jasa dengan tingkat harga yang sewajarnya serta selalu tersedia di pasar (Hasibuan,2012:10).

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin (Hasibuan,2012:12)

a. pegawai

pegawai merupakan kekayaan utama suatu kantor, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas kantor tak akan terjadi. Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenagannya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

b. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-maalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job rekrutment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the righth man in the right place and the right man in the righ job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan

perkembangan perusahaan pada khususnya.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Juga menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasilakhir dari aktivitas. Sedangkan (Mathis dan Jackson,2013:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu (Mathis dan Jackson,2012:113) menjelaskan adatingkat faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik.

Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Simamora,2012:338).

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu dilakukan

proses penilaian kinerja. Mathis dan Jackson (2012:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah alat yang berguna untuk tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (appraisal). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (performappraisal) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Simamora,2012:415).

Menurut Simamora (2012:417) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja antara lain :

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerja dan standar kinerja pekerjaan
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja

Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi Menurut Bernardin Jhon (1976) dalam Rivai dan Ella (2012:557) terdapat enam kriteria hasil kinerja yang dapat digunakan yaitu :

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati

sempurna.

- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah.
- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang di inginkan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2012:21) bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Personal/Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor Tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (situasional) meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem,

situasi, kepemimpinan, atau tim.

C. PENGAWASAN

1. pengertian pengawasan

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

George R. Terry (2012) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Robbin (2012) menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang 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 perencanaannya.

1.) Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli

- a. diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja

2.) Aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan.

2. Tipe-tipe pengawasan

Donnelly mengelompokkan pengawasan menjadi 3 Tipe pengawasan yaitu :

1. Pengawasan Pendahuluan (*preliminary control*)
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*cocurrent control*)
3. Pengawasan Feed Back (*feed back control*)

a) Pengawasan Pendahuluan (*preliminary control*)

Pengawasan yang 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 dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.

Memusatkan perhatian pada masalah mencegah timbulnya deviasi-deviasi pada kualitas serta kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan pada organisasi-organisasi. Sumber-sumber daya ini harus memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang ditetapkan oleh struktur organisasi yang bersangkutan.

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.

2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*cocurrent control*)

Pengawasan yang terjadi ketika pekerjaan dilaksanakan. Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah dicapai. Concurrent control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan para bawahan mereka.

Direction berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk:

- a. Mengajarkan para bawahan mereka bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prsedur yang tepat.
- b. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

c) Pengawasan Feed Back (*feed back control*)

Pengawasan Feed Back yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar.

Pengawasan yang dipusatkan pada kinerja organisasional dimasa lalu. Tindakan korektif ditujukan ke arah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasi aktual. Sifat kas dari metode-metode pengawasan feed back

(umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Adapun sejumlah metode pengawasan feed back yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu:

- a. Analisis Laporan Keuangan (*Financial Statement Analysis*)
- b. Analisis Biaya Standar (*Standard Cost Analysis*)
- c. Pengawasan Kualitas (*Quality Control*)
- d. Evaluasi Hasil Pekerjaan Pekerja (*Employee Performance Evaluation*)

3. 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 melaksanakan.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan 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 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).

4. Indikator Pengawasan

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang Siagian (2014:35) Terdapat tiga mekanisme yang positif

mempengaruhi kinerja antara lain.

a. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup 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 manager.

D. TINJAUAN EMPIRIS

Penelitian terdahulu tentang pengawasan dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, baik pada perusahaan manufaktur ,maupun pada perusahaan jasa yang bersifat nirlaba. Penelitian-penelitian tersebut antara
Penelitian terdahulu

Tabel 2 : 1

No	Nama /Tahun	Judul	Metode	Hasil
1.	Arianto (2013)	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

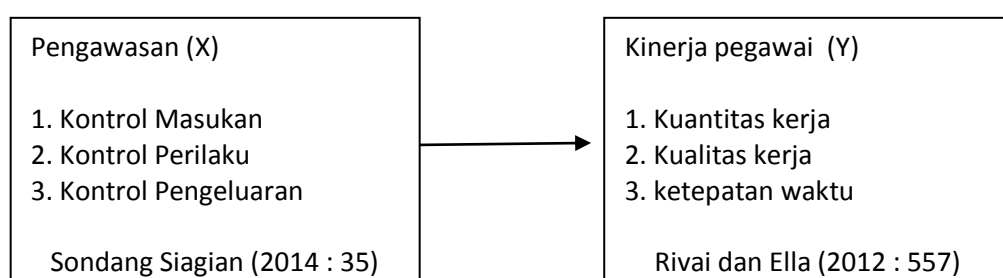
2.	Andi Pitono (2013)	Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif dan analisis korelasi	korelasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan rumah sakit berpengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum.
3.	Elly nielwaty (2012)	Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	A. agensyah (2016)	Pengaruh efektifitas pengawasan, frekuensi pemeriksaan dan tindak lanjut temuan inspektorat terhadap kinerja satuan kerja pemerintah aceh pada provinsi aceh	Kuantitatif	Science). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas pengawasan, frekuensi pemeriksaan dan tindak lanjut temuan Inspektorat berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja satuan kerja Pemerintah Aceh.
		Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan spbu yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan rb.group)	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,481, koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,231 dan nilai Fhitung > Ftabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 9,180 > 3,1478

--	--	--	--	--

E. KERANGKA PIKIR

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam suatu perusahaan, yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Dengan demikian model teori dalam penelitian ini adalah



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

F. Hipotesis

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 diperoleh melalui pengumpulan data (sugiyono, 2012:64). maka penulis menetapkan hipotesis yaitu pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat somba opu kabupaten gowa.

1. Apakah Pengawasan Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu?

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2012:44).

Penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Somba Opu

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Camat Somba Opu dengan alamat Jl. Sirajuddin Rani No. kabupaten Gowa., Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan dari bulan september sampai dengan november 2018.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Camat Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Adapun sampel dalam penelitian ini termasuk populasi kecil, maka digunakan teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus adalah sampel). Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang yang merupakan seluruh pegawai Kantor Camat Somba Opu Kab. Gowa.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a.) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari sekretariat Kantor Camat Somba Opu baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b.) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari sekretariat kantor Camat Somba Opu yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a.) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b.) Data sekunder, yaitu data bersumber dari Kantor Camat Somba Opu atau pun dan dari instansi/jawatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

3. Definisi operasional Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Independen/bebas (X)

Variabel independen adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, variabel ini merupakan vaktor penyebab yang akan memengaruhi variabel lain, dalam panelitian ini variable independennya adalah Pengawasan.

a. Pengawasan (X)

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Indikator pengawasan menggunakan teori simbolon (2012 : 61) yaitu, sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan dan kedisiplinan.

2. Variabel Dependen/terkait (Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013:67). Adapun indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu.

F. Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis data kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pada penelitian ini, data akan diolah (*social science*). Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas.

2. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional.

Secara sistematis model analisis regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Y = variabel dependen atau respon b = koefisien regresi atau slope

a = intercept atau konstanta e = residual atau error

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar 4.1

1. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.8 Tahun 1992 Dan Diresmikan oleh Gubernur Sulawesi Selatan

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional dan Inovatif menuju Masyarakat yang Mandiri

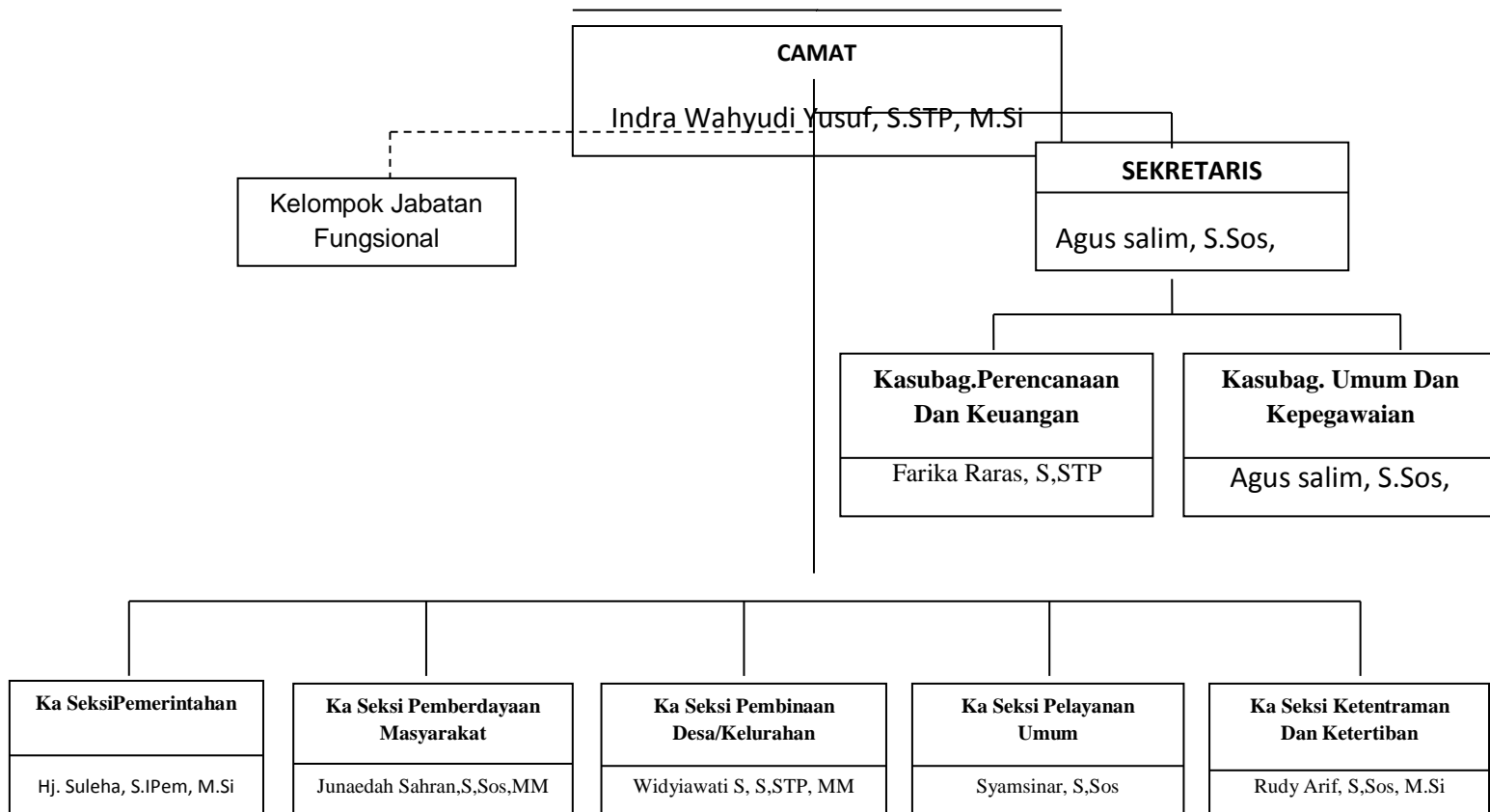
b. Misi

- a) Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi bidang pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kesejahteraan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta Kesekretariatan
- b) Meningkatkan keberdayaan masyarakat.
- c) Mengembangkan usaha ekonomi masyarakat dan keluarga.

3. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI
KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN GOWA**



2. Job Description

a. Camat

Camat mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa atau sebutan lain dan kelurahan.

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan perencanaan program, umum, kepegawaian, keuangan dan pelaporan dalam lingkungan Kecamatan.

c. Ka Subag Perencanaan Dan Keuangan

Kepala Subbagian yang mempunyai Tugas Pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program perencanaan, penyajian data dan informasi, pengelolaan dan pelaksanaan administrasi keuangan, serta penyusunan laporan.

d. Ka Subag Umum Dan Kepegawaian

Kepala Subbagian yang mempunyai Tugas Pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

Kasi Pemerintahan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemerintahan.

e. Kasi Pemberdayaan Masyarakat

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan masyarakat.

f. Kasi Pembinaan Desa/Kelurahan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan desa dan kelurahan.

g. Kasi Pelayanan Umum

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan umum.

h. Kasi Ketentraman Dan Ketertiban

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang ketentraman dan ketertiban.

B. Deskripsi Umum Responden

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

1. Dekripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	11	36,67 %
2	Perempuan	19	63,33 %
Jumlah Responden		30	100 %

Sumber : Data Primer 2019

Dilihat Tabel 4.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 11 orang dengan presentase 36,67 %, sedangkan perempuan sebanyak 19 orang dengan presentase 63,33 %. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada kantor camat somba opu volume karyawan perempuan lebih banyak dari laki-laki.

2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	20 – 30 tahun	6	20 %
2	31 – 40 tahun	13	43,33 %
3	41 – 50 tahun	9	30 %
4	>50 tahun	2	6,66 %
Jumlah Responden		30	100 %

Sumber : Data Primer 2019

Dari Tabel 4.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan presentase 20 %, usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 43,33 %, usia responden 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 30 %, sedangkan usia responden >50 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebanyak 6,66 %. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan banyaknya responden yang berusia dewasa memungkinkan memiliki semangat kerja yang tinggi dan fisik yang kuat yang di dukung dengan sarana dan prasarana yang di berikan kantor untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh

karena itu deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	1 Tahun	2	6,66 %
2	1 – 10 tahun	13	43,33 %
3	11 – 20 tahun	8	26,66 %
4	21 – 30 tahun	5	16,66 %
5	>30 tahun	2	6,66 %
Jumlah Responden		30	100 %

Sumber : Data Primer 2019

Dari Tabel 4.3 deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja responden < 11 bulan sebanyak 2 orang dengan presentase 6,66 %, masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 43,33 %, masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 26,66 %, masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 16,66 %, sedangkan >30 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 6,66 %, sehingga dapat diartikan bahwa banyak responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, oleh karena itu pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik dengan tunjangan sarana dan prasarana dari kantor

dengan nilai motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA	2	6,66 %
2	D3	0	0 %
3	S1	21	70 %
4	S2	7	23,33 %
5	S3	0	0 %
Jumlah Responden		30	100 %

Sumber : Data Primer 2019

Dari Tabel 4.4 deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 2 orang dengan presentase 6,66 %, S1 sebanyak 21 orang dengan presentase 70 %, sedangkan S2 sebanyak 7 orang dengan presentase 23,33 %, Sehingga dapat diartikan bahwa pegawai yang jenjang pendidikannya lebih dominan

pada kantor camat somba opu kabupaten Gowa adalah pegawai yang berpendidikan Sarjana (S1) sehingga dengan adanya skill dan pengetahuan yang dimiliki serta tunjangan sarana dan prasarana yang baik di berikan oleh kantor dapat memberikan rasa nyaman terhadap pegawai sehingga pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- a. $(a, n-2)$, $a = 5\%$ dan n adalah 30
- b. Jumlah responden sebanyak 30 responden untuk di uji
- c. r hitung (*tabel corrected item total correlation*) > r tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat somba opu kabupaten gowa dengan sampel 30 responden.

- a. Variabel Pengawasan

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Pengawasan (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,654	0,374	Valid
X2	0,544	0,374	Valid
X3	0,765	0,374	Valid
X4	0,657	0,374	Valid
X5	0,509	0,374	Valid
X6	0,489	0,374	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Januari 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,374.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,567	0,374	Valid
Y2	0,613	0,374	Valid
Y3	0,681	0,374	Valid
Y4	0,560	0,374	Valid
Y5	0,490	0,374	Valid
Y6	0,472	0,374	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Januari 2019

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,374.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013:14). Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

1. Variabel Pengawasan

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Pengawasan	0,623	6	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Januari 2019

Tabel 4.7 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel pengawasan sebesar 0,623. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,763	6	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Januari 2019

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,763. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel statistik deskriptif pada penelitian adalah sebagai berikut.

a. Pengawasan

Dalam penelitian pengawasan (X), ini digunakan 6 butir pernyataan untuk mengukur pengawasan, yaitu:

Tabel 4.9

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	10	33,3	18	60,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0	4,33
2	X2	11	36,7	19	63,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,27
3	X3	17	56,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,57
4	X4	13	43,3	15	50,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0	4,32
5	X5	17	46,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,44
6	X6	13	43,3	17	56,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,58
Total Rata-Rata : 31,62												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Januari 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas tentang jawaban responden mengenai pengawasan dapat diketahui bahwa nilai mean variabel pengawasan 31,62. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan X6 dengan nilai rata-rata 4,58. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-

rata terendah adalah pada pernyataan X2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,27.

b. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian kinerja pegawai (Y), ini digunakan 6 butir pernyataan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

Tabel 4.10

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	17	56,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,43
2	Y2	13	43,3	17	56,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,40
3	Y3	12	40,0	18	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,57
4	Y4	17	56,7	12	40,0	0	3,3	0	0,0	0	0,0	4,52
5	Y5	17	56,7	13	43,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,34
6	Y6	16	53,3	13	43,3	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,27
Total Rata-Rata : 26,82												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Januari 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang jawaban responden mengenai kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai mean variabel produktivitas kerja 26,82. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan Y3, dengan nilai rata-rata 4,57. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-

rata terendah adalah pada pernyataan Y6 dengan nilai rata-rata sebesar 4,27.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis regresi linera sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam pemilihan ini didapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,341	4,649		8,169	,000
x	,903	,197	,716	8,507	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Januari 2019

$$Y = 20,341 + 0,903X + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X : Pengawasan

b : Koefisien Regresi

e : Standar Kesalahan

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 20,341 + 0,903X$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 20,341 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,903, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 70,3 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $8,507 > t$ tabel 1,699 dan nilai signifikan variabel X $0.000 < 0,05$.

1) Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pada tabel Uji t diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut : Pengaruh variable pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Pada tabel 4.13 nilai t hitung untuk pengawasan sebesar 8,507 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,699. Maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung } 8,507 > t \text{ tabel } 1,699$ dan nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai di terima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai).

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengawasan) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,621	,703	2,357
a. Predictors : (constant), pengawasan				

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Januari 2019

Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 70,3 % variasi pada variabel Kinerja Pegawai mampu diterangkan oleh variabel (Pengawasan), sedangkan sisanya yang sebesar 29,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 70,3 % sedangkan 29,7 dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Hasil Pembahasan

Berdasarkan pada tabel Uji t diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut : Pengaruh variable pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Pada tabel 4.13 nilai t hitung untuk pengawasan sebesar 6,908 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,699. Maka dapat disimpulkan t hitung 8,507 > t tabel 1,699 dan nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja

pegawai di terima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai).

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 20,341 + 0,903X$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 20,341 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,903, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 70,3 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $8,507 > t$ tabel $1,699$ dan nilai signifikan variabel X $0,000 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan penelitian Elly nielwaty (2012) Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Senada dengan teori yang dijelaskan oleh George R. Terry (2012) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dan Robbin (2012) menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Dengan adanya pengawasan kepada para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya akan berdampak

positif bagi pegawai yang bersangkutan. Hal ini dapat ditunjukkan dari pegawai lebih termotivasi dalam bekerja, pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin batas waktu penyelesaian pekerjaan, pegawai dapat berorientasi kepada kualitas kerja karena atasannya selalu mengawasi pekerjaannya, pegawai dapat meminta arahan dan petunjuk kepada atasan apabila terdapat hambatan dalam bekerja serta memperkuat hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan dan sesama rekan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 20,341 + 0,903X$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 20,341 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,903, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 70,3 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $8,507 > t$ tabel 1,699 dan nilai signifikan variabel X $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kirannya kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa :

1. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Hal ini mengingat pegawai sering temukan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan tupoksi atau bidang kerjanya karena adanya peran ganda tersebut berpotensi menyebabkan stress kerja yang dapat berdampak negative terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan ke ruang kerja pegawai, melihat hasil pekerjaan yang sedang dikerjakan, mulai melakukan diskusi atau evaluasi secara rutin pada setiap minggu dan bulan untuk mendengarkan masukan dan saran dari pegawai serta menyediakan kotak saran untuk menyerap aspirasi dari pegawai.

2. Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya diarahkan agar pegawai lebih memiliki ketelitian pada saat bekerja menyelesaikan dokumen pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara lebih memberikan motivasi dalam bentuk berupa penghargaan berupa hadiah atau sesuatu yang bersifat materil kepada pegawai yang paling baik kinerjanya pada setiap bulanya.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang pengawasan sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang pengawasan karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja pegawai.
4. Dikarenakan waktu penelitian terbatas, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti pengawasan dan kinerja pegawai lebih menggali data pernyataan, perlu melakukan wawancara yang lebih mendalam kepada semua responden serta dengan memperbanyak variabel penyebab yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agensyah A. 2016. Pengaruh efektivitas pengawasan, frekuensi pemeriksaan dan tindak lanjut temuan inspektorat terhadap kinerja.
- Arianto 2013. Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara. _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, Robhert.Ldan Jack, John.2010: 113 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Cetakan Pertama*. Penerbit PT. Remaja Rsodakarya : Bandung
- Mahmudi. 2012:21. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta. Mangkunegara.
- Nielwaty Elly, 2012 pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.
- Pitono Andi, 2013 pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- Rivai, Prof. Dr. Veithzal M.B.A.,2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (PT. Raja Grafindo, Jakarta), hlm.557.
- Slamet, Achmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sulistyani, Ambar T. dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya:SMMAS
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian Sondang, 2014 :45 *indikator Pengawasan*

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesedian Bapak/ibu/Saudara untuk menjadi Responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.**

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :

- **Pernyataan**

Centanglah (√) salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan (X) 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai mendapatkan jadwal kerja atau agenda pekerjaan lainnya atau setiap bulannya					
2.	Pegawai mengerjakan dokumen pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya					
3.	Pegawai mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan yang telah di selesaikan					
4.	Pegawai mematuhi intruksi pimpinan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan					

	yang memerlukan pengerjaan khusus					
5.	Pimpinan dapat memberikan arahan dan petunjuk bagi pegawai yang mengalami hambatan kerja					
6.	Pimpinan memberikan penghargaan baik secara lisan maupun tertulis kepada bawahannya					

<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai (Y) 						
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya					
2.	Pegawai bersedia kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada					
3.	Pegawai memiliki ketelitian dalam bekerja, khususnya ketika pemberkasan dokumen pekerjaan					
4.	Pegawai memiliki kerapian dalam menyelesaikan pekerjaannya					
5.	Pegawai memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja					
6.	Pegawai dapat berkomunikasi secara tertulis kepada pimpinan, bawahan dan sesama rekan kerjanya					

TABULASI DATA

NO	PENGAWASAN (X)							KINERJA PEGAWAI (Y)						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	JML	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JML
1	5	4	5	4	5	4	37	5	4	5	4	4	5	27
2	3	4	5	3	4	4	33	4	4	4	5	4	5	26
3	4	5	3	4	3	5	33	3	5	4	4	5	5	26
4	3	4	5	4	4	5	34	4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	4	3	4	4	33	4	4	4	3	5	4	24
6	4	4	4	5	4	5	35	4	5	4	4	4	5	26
7	5	4	5	4	5	5	36	5	5	4	5	4	5	28
8	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	4	35	4	4	5	5	5	4	27
13	4	4	4	5	5	5	35	5	5	4	4	4	4	26
14	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	4	4	5	5	34	5	5	4	4	4	5	27
16	4	4	5	5	4	4	36	4	4	4	4	4	5	25
17	4	4	4	4	5	4	33	5	4	5	4	4	4	26
18	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	5	4	26
19	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	29
20	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	4	4	5	27
21	4	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	5	4	28
22	5	5	4	5	5	4	37	5	4	5	5	5	5	29
23	5	5	5	5	4	4	37	4	4	5	4	4	5	26
24	5	5	5	4	4	5	37	4	5	5	5	5	5	29
25	4	4	5	5	5	4	35	5	4	5	5	5	4	28
26	4	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	4	28
27	4	5	5	4	5	4	34	5	4	5	5	4	5	28
28	5	4	5	4	5	4	35	5	4	5	5	4	4	27
29	4	4	5	4	5	4	36	5	4	4	5	4	3	25
30	4	4	5	4	5	4	35	5	4	4	5	5	4	27

Lampiran 5

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Lampiran 4

t Tabel**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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	1.38303	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	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	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	1.70329	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	2.73328	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	2.72381	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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	

115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

RIWAYAT HIDUP



SUBAIR Lahir di Tugondeng pada tanggal 08 agustus 1996 dari pasangan suami istri Bapak BAGO dan Ibu FATIAH. Penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di kampong kalimata Gowa, Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 119 KARASSSING 2008, SMPN 26 BULUKUMBA tahun 2011, SMAN 1 TAKALAR 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.