

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS KOPERASI, UMKM DAN TENAGA KERJA KOTA
PALU**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah (PSY) Fakultas Ekonomi
Dan bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh:

**Siti Aminah
NIM: 18.3.15.0018**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
DATOKARAMA PALU
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal atas dasar hukum.

Palu, 20 juni 2025

Penyusun



Siti Aminah

NIM: 18.3.15.0018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu” oleh Siti Aminah NIM 18.3.15.0018, Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 20 juni 2025M
24 dzulhijjah 1446 H

Pembimbing 1



Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I
NIP. 19740828 200501 002

Pembimbing 2

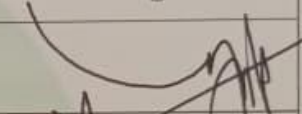
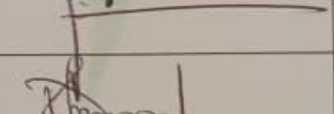
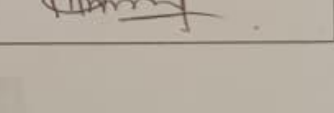


Dede Arseyani Pratamasvari, S.Si., M.Si
NIP. 19901216 201903 2 014

PENGESAHAN SKRIPSI

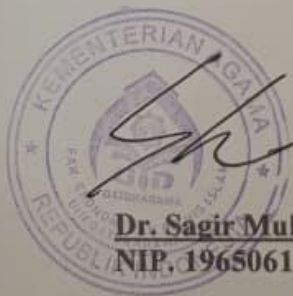
Skripsi saudara (i) Siti Aminah, NIM: 18.3.15.0018 dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu”** yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi Dan Bisni Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 11 Agustus 2025 M, yang bertepatan dengan tanggal 17 Shafar 1447 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I	
Penguji I	Ibrahim R. Mangge, S.Ag., M.S.I	
Penguji II	Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si	
Pembimbing I	Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I	
Pembimbing II	Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si	

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I
NIP. 19650612 199203 1 004

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Abdul Jalil, S.E.I., M.M
NIP. 198711102 01903 1 006

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
، أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah swt. Karena berkat rahmat dan Hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan sesuai targe waktu yang telah ditentukan. Sholawat dan salam tak lupa kita persembahkan kepada nabi besar Muhammad saw, beserta keluarganya dan sahabatnya yang telah menyebarkan agama islam hingga dapat berkembang seperti saat ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki. Sekrianya pembaca dapat memberikan kritik dan saran dengah sebaik-baiknya untuk membantu proses perbaikan skripsi ini. Melalui kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsung maupun tidak alngsung yag telah memberikan bantuan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi khususnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Hamdan serta Ibu Dahlia M yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi, memenuhi kebutuhan penulis, dukungan serta doa yang tiada henti kepada penulis selama melalu proses perkuliahan sampai saat ini. Walaupun tidak sempat dapat merasakan duduk di bangku perkuliahan namun mereka berusaha bekerja keras demi memberikan kesempatan pendidikan yang lebih baik untuk ke empat anaknya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S Thahir, M.Ag., selaku Rektor UIN Datokarama Palu, Bersama dengan para Wakil Rektor I, II, III, yaitu bapak Dr. Hamka, M. Ag., Bapak Prof. Dr. Hamlan, M.Ag., dan Bapak Dr. Faisal Attamimi, M.Fil.I., yang telah memberikan kebijakan selama perkuliahan da penyelesaian studi.
3. Bapak Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, bersama dengan para wakil Dekan, I. II, III, Bapak Dr. Syaakir Sofyan S.E.I., M.E.I., ibu Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I., Bapak Dr.

Malkan, M.Ag., yang telah memberikan motivasi, arahan dan pelayanan yang baik kepada penulis selama perkuliahan di UIN Datokarama Palu.

4. Bapak Abdul Jalil, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, dan Juga Bapak Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si., selaku sekretaris Prodi Perbankan Syariah yang senantiasa membantu, mengarahkan dan menyemangati penulis selama perkuliahan.
5. Bapak Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I selaku Dosen Pembimbing I bersama dengan ibu Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si selaku Dosen Pembimbing II dalam penelitian ini, yang telah ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan selama proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis serta seluruh Staf Akademik FEBI yang telah memebrikan pelayanan administrasi dengan baik, ikhlas dan sabar kepada penulis selama kuliah.
7. Terima kasih kepada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu telah memberikan izin publikasi terhadap data-data yang dibutuhkan penulis serta memberikan pelayanan dengan ramah.
8. Terima kasih kepada kakak tercinta Miftahul jannah dan adik tersayang David Arif Prasetyo dan Santika Pratiwi, yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi.
9. Sahabat-sahabat penulis Indri Winarsih, Indriani paongan, sagita Saputri dan Siti Zuchrufa yang sama sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir pendidikannya di Universitas Islam Negeri datokarama Palu.
10. Terima kasih kepada Sahabat penulis di bangku perkuliahan yang selalu membersamai selama kurang lebih 6 tahun ini Alifya Syafitri, terima kasih karena sudah memberikan kesenangan, dukungan, semangat kepada penulis selama masa sulit, serta turut ambil bagian pada waktu penulis memulai skripsi ini walau tidak lama penulis di tinggal pergi. Nama itu abadi di skripsi ini, terima kasih.

11. Kepada sahabat-sahabat yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terima kasih telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis untuk tetap mengerjakan skripsi ini.

Dengan kesadaran penuh, skripsi ini tentunya masih terdapat banyak kekurangan-kekurangan yang perlu dikoreksi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sebesar besarnya bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin

Palu,
Penyusun

Siti Aminah
NIM. 18.3.15.0018

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
D. Garis-Garis Besar Isi	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	6
B. Kajian Teori	13
1. Pengawasan	13
2. Kinerja.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel Penelitian	35
C. Variabel Penelitian	36
D. Definisi Operasional.....	36
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian	44
B. Deskripsi Hasil Penelitian	45
1. Uji Instrumen	45
2. Uji Asumsi klasik.....	47
3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	50
C. Hasil Pengujian Hipotesis	51
1. Uji Parsial (uji T)	51
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
D. Pembahasan Hasil Penelitian	53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	55
B. Implikasi Penelitian.....	55

DAFTAR PUSTAKA	57
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional	37
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Variabel Instrumen	46
Tabe 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji T)	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pemikiran	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas (<i>probability Plot</i>)	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas (<i>Histogram</i>)	49
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner /Angket
- Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Normalitas Dan Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 6 : Hasil Uji Parsial (Uji T)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 8 : Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Bimbingan
- Lampiran 10 : Surat keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 11 : Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : Siti Aminah

NIM : 18.3.15.0018

Judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu. dengan rumusan masalah Apakah pengawasan berpengaruh pada kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu?

Menjawab masalah tersebut metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu. Populasi penelitian berjumlah 34 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, observasi, dan dokumentasi, dengan pengukuran dua variabel: pengawasan (X) dan kinerja pegawai (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 25, disertai uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis (uji t) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung 2,302 yang lebih besar dari t tabel 1,690. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,142 menunjukkan bahwa pengawasan memberikan kontribusi sebesar 14,2% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa pengawasan yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Implikasi yang dapat ditarik adalah bahwa pengawasan tetap menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan instansi dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu diharapkan menjadikan temuan ini sebagai bahan pertimbangan dalam merancang sistem pengawasan yang lebih optimal dan berkelanjutan. Peningkatan pengawasan yang terstruktur, adil, dan komunikatif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Sumber daya manusia merupakan bentuk utama suatu organisasi yang menjadi faktor sentral dalam setiap organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Karena memiliki kemampuan seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja adalah pengawasan. Pengawasan memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik.¹

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa di dukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja, karena merupakan cerminan bagi

¹Nurtika Sari., *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsianta*, Jurnal Maker, vol. 1 No. 1 (Juni 2015):49.

kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan karyawan, oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.²

Pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam suatu fungsi manajemen dibidang kerja tertentu. Tidak dapat dihindarkan bahwasanya suatu kinerja atau hasil kinerja dari seorang karyawan erat kaitannya dengan adanya pengawasan terhadap karyawan tersebut. Dalam prinsip pengawasan pada hakikatnya kepengawasan dilakukan oleh atasan itu sendiri atau dari suatu bidang pengawasan yang telah ditunjuk untuk melakukan tugasnya sebagai pegawai dalam perusahaan/organisasi tersebut. Suatu batas penyimpangan khususnya terhadap kinerja karyawan.

Suatu pengawasan akan jauh lebih mudah dan efektif apabila pengawasan tersebut hanya dilaksanakan dalam suatu organisasi secara utuh yang terdapat dalam suatu wilayah saja. Hal ini dikarenakan seorang atasan dapat secara langsung mengawasi dan menilai kinerja bawahannya. Beda halnya dengan suatu organisasi yang mempunyai beberapa cabang, walaupun disetiap cabang terdapat pengawas yang tugasnya memberikan laporan kepada atasan di organisasi induk, akan tetapi hal tersebut di rasa kurang efektif karena tidak setiap pengawas

²Henni Lewrissa and Abdul Hafid, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Kependudukan (DISKARDUK) Di Provinsi papua, The Journal Of Business and managment Research* 1, No2 (2018): 120.

disetiap cabang memiliki kompetensi ataupun kualitas yang sesuai dengan maksud dari atasan organisasi induk.

Secara umum dapat dipahami bahwa suatu organisasi yang dalam aspek kegiatan terus bergerak dan semakin kompleks dari waktu ke waktu dengan banyaknya sumber daya yang ada sangat memungkinkan berbuat kesalahan atau menyimpang dari tujuannya. Guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, membuat fungsi pengawasan semakin penting kedudukannya dalam suatu organisasi tanpa adanya pengawasan yang baik, bisa jadi tujuan yang hendak dicapai akan kurang maksimal, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Begitu pentingnya arti kinerja, karena kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM Dan Tenaga Kerja Kota Palu secara umum terlihat sudah baik, pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian. Namun walau demikian ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu yaitu masih ada sebagian kecil pegawai yang terkadang melakukan kesalahan dalam bekerja, seperti pegawai yang sering bolak balik di ruangan kerja hanya sekedar duduk dan melihat saja, mengobrol dan lain sebagainya sehingga memperlambat waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

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

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

“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu”.

B. Rumusan Masalah

Apakah pengawasan berpengaruh pada kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah perbendaharaan manajemen sumber daya manusia, khususnya sumber daya pegawai dalam kaitannya dengan tugas-tugas kepengawasan di bidang kepegawaian.

- b. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi pemerintah khususnya Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu.

D. *Garis-garis Besar Isi*

Skripsi ini terbagi dalam tiga bab dan masing-masing bab saling berkaitan dengan satu kesatuan rangkaian karya ilmiah. Untuk mengetahui secara singkat terhadap masing-masing bab tersebut maka penulis menguraikan garis-garis isi skripsi sebagai berikut:

BAB I adalah bagian pendahuluan yang merangkaikan beberapa hal pokok yang mendasari diangkatnya judul ini. Hal itu terlihat pada latar belakang, uraian singkat tentang rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II memuat kajian pustaka yang menjadi acuan penulis berpijak dan berargumentasi dalam mengkaji persoalan yang akan dibahas meliputi tentang penelitian terdahulu, kajian teori (Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu), yaitu pengawasan terhadap kinerja pegawai.

BAB III berisi tentang metode penelitian yang menginformasikan tentang pendekatan dan desain penelitian, kehadiran penulis, populasi dan sampel.

BAB IV merupakan gambaran umum lokasi penelitian dan hasil penelitian yang mengemukakan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan.

BAB V merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran dari penulis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Penelitian Terdahulu*

Dari hasil penelusuran, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu Diantaranya:

Muhammad Habib Siregar, dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatra Utara” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan 2017.³

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh saudara Muhammad Habib Siregar yaitu membahas tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Dimana teknik hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pengawasan dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,978 koefisien regresi sebesar 0,285 dan nilai probabilitas sebesar 0,05 hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima.

Ningrum humairoh, dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan

³ Muhamaad Habib Siregar. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2017.

Nusantara IV (Persero) Medan” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2019.⁴

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh saudari Ningrum Humairoh yaitu tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif. Dimana teknik hasil penelitian menunjukan bahwa: *Pertama*, Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Ketiga*, Pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mochamad Hamdi, dalam penelitian mengenai “Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2016”, program studi ilmu administrasi negara, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa 2016.⁵

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh saudara Mochamad Hamdi yaitu tentang pengaruh tingkat pengawasan terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi banten tahun 2016, penelitian ini menggunakan metode pendekatan statistik deskriptif. Dimana teknik hasil penelitian menunjukan bahwa: *Pertama*, Penilaian tingkat pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan kepada bawahan atau pegawai di Disnakertrans Provinsi Banten menurut tanggapan responden dalam penelitian berada dalam

⁴Ningrum Humairoh, Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. 2019.

⁵Mochamad Hamdi, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2016.

kategori penilaian yang baik. *Kedua*, Penilaian kinerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Banten diperoleh menurut tanggapan responden dalam penelitian berada dalam kategori penilaian yang baik. *Ketiga*, Besarnya pengaruh pelayanan customer relations terhadap kepuasan pemohon layanan weekend service Badan Pertanian Nasional Kota Tangerang Selatan sebesar 98% sedangkan sisanya 2% dipengaruhi oleh validasi lainnya yang tidak diteliti.

Arif Rahman, dalam penelitiannya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)”. Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Datokarama Palu 2020.

Adapun hasil penelitian hasil penelitian yang dilakukan oleh saudara Arif Rahman yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah), penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Dimana teknik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum berjalan secara efektif untuk bisa mendorong kinerja relawan yang baik dalam lembaga tersebut.⁶

Lili Sartika, dalam jurnal “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah”, *Al-Intaj* UIN Datokarama Palu 2022.

⁶ Arif Rahman, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Cabang Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) palu.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh saudari Lili Sartika yaitu tentang Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah, menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menyatakan bahwa kombinasi antara pengawasan dan disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara signifikan.⁷

⁷Lili Sartika, *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*, Al- Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Vol. 8, No. 1, 2022, hlm. 12.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Muhammad Habib Siregar (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatra Utara	Sama-sama membahas tentang pengaruh pengawasan terhadap karyawan/pegawai.	Letak perbedaan yaitu lokasi penelitian yang mana peneliti terdahulu meneliti di PDAM tirtanadi Pusat Sumatera Utara.	Dimana teknik hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pengawasan dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 2,978 koefisien regresi sebesar 0,285 dan nilai probabilitas sebesar 0,05 hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima.
Ningrum Humairoh (2019)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Sama-sama membahas tentang pengaruh pengawasan terhadap karyawan/pegawai	Letak perbedaan yaitu lokasi penelitian yang mana peneliti terdahulu meneliti PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dan juga penelitian terdahulu membahas tentang Disiplin Kerja.	1. Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				karyawan.
Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Mochamad Hamdi (2016)	Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2016	sama-sama membahas tentang pengawasan terhadap kinerja karyawan	Letak perbedaan yaitu lokasi penelitian yang mana penelitian terdahulu meneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans Provinsi) Provinsi Banten.	1. Penilaian tingkat pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan kepada bawahan atau pegawai di Disnakertrans Provinsi Banten menurut tanggapan responden dalam penelitian berada dalam kategori penilaian yang baik. 2. Penilaian kinerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Banten diperoleh menurut tanggapan responden dalam penelitian berada dalam kategori penilaian yang baik. 3. Besarnya pengaruh pelayanan customer relations terhadap kepuasan pemohon layanan weekend service Badan Pertanian Nasional Kota Tangerang Selatan sebesar

				98% sedangkan sisanya 2% dipengaruhi oleh validasi lainnya yang tidak diteliti.
Arif Rahman (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)	variabel terikat penelian (kinerja) dan teknik pengumpulan data.	Lokasi penelitian, waktu penelitian, dan Penelitian ini menggunakan analisis linear beganda	1. gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak atau pimpinan ACT belum tercapai maksimal sehingga berdampak pada kinerja relawan. 2. Variabel gaya kepemimpinan (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja relawan (y) dimana besaran pengaruhnya berjumlah 10,8 %. Hal ini dilatar belakangi oleh sebagian relawan merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang lebih efektif agar dapat semakin meningkatkan kinerja relawan untuk keberhasilan lembaga atau perusahaan.

Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Lilis Sartika (2022)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah	Sama-sama meneliti pengaruh pengawasan terhadap kinerja dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	lokasi dan instansi yang berbeda.	Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pengawasan yang dilakukan secara intensif dan terstruktur maupun meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja pegawai.

B. Kajian Teori

1. Pengawasan

a. Pengertian pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai.⁸ Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan

⁸ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), 379.

untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.⁹

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan direncanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Pengawasan yang dijelaskan oleh Robert J.M ockler berikut ini telah menjelaskan unsur-unsur esensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁰

Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah “awas” sehingga pengawas merupakan kegiatan mengawasi saja. Sarwono memberikan definisi tentang pengawasan sebagai berikut: “pengawasan adalah kegiatan manajer yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”.¹¹ Manullang memberikan suatu definisi pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.¹²

Pengawasan terhadap pemerintah daerah terdiri atas pengawasan hirarki dan pengawasan fungsional. Pengawasan hirarki berarti pengawasan terhadap pemerintah daerah yang dilakukan oleh otoritas yang lebih tinggi. Pengawasan

⁹ Ibid, 361

¹⁰ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rafika Aditama, 1999), 360.

¹¹ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia), 93.

¹² M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1997), 136

fungsional adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah yang dilakukan secara fungsional baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintah yang menyelenggarakan pemerintah umum (departemen dalam negeri).¹³

Pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi perusahaan, menjadikan hal ini dianggap sebagai suatu hal yang serius, banyak terjadi dilapangan pengawasan dan bermuara kepada kegagalan dalam mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan. Dalam pandangan seorang muslim bahwa setiap pekerjaan yang ia lakukan adalah dalam pengawasan Allah SWT sehingga seharusnya dapat menjadikannya berhati-hati dengan apa yang hendak dilakukannya. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah SWT QS. Al-Mujadilah ayat 7 mengenai pengawasan dalam kehidupan manusia sebagai berikut:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى
ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى مِنْ ذَلِكَ وَلَا
أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَمَةِ إِنَّ
اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Terjemahnya:

Tidakkah engkau perhatikan, bahwa Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tidak ada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan dialah yang keempatnya. Dan tidak ada lima orang melainkan dialah yang keenamnya. Dan tidak ada yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan dia pasti ada bersama mereka dimanapun mereka berada, kemudian dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat

¹³Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintah dan Otonomi Daerah* (Jakarta: Grasindo), 312

*apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu.*¹⁴

Selain menyaksikan segala sesuatu, Allah juga mengetahui semua pembicaraan rahasia. Tidakkah engkau perhatikan, bahwa Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi, karena penglihatan Allah menembus batas-batas ruang dan waktu? Oleh sebab itu, hadir dan terlihat dalam keseharian hamba-hambanya, dan tidak ada lima orang yang terlibat dalam pembicaraan rahasia, melainkan dialah yang keenamnya, karena Allah dekat dan terlihat dalam aktivitas manusia. Dan tidak ada yang kurang dari itu atau lebih banyak yang terlibat dalam pembicaraan rahasia melainkan dia, pasti ada bersama mereka dimanapun mereka berada, meskipun manusia tidak sering merasakan kehadiran Allah bersama mereka, karena kalbunya yang terhibab. Kemudian dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan dengan menghadirkan catatan yang merekam seluruh jejak hidupnya. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu yang dilakukan manusia termasuk pembicaraan rahasia di antara mereka.

Ayat ini menerangkan bagaimana luas, dalam dan lengkapnya pengetahuan Allah SWT. Tentang makhluk yang diciptakannya. Sejak dari yang kecil sampai kepada yang sebesar-besarnya. Diterangkan bahwa ilmu Allah mencakup segala yang ada di langit dan di bumi, betapapun kecil dan halusnyanya. Jika ada tiga orang di langit dan di bumi berbisik-bisik maka Allah SWT. Yang

¹⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: Gema Risalah Press. 2010. 17.

keenamnya. Bahkan berapa orang saja berbisik dan mengadakan perundingan rahasia dan di mana saja mereka melakukannya, pasti Allah SWT mengetahuinya.

Pengawasan kinerja merupakan peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang muslim yang bekerja haruslah menjadikan pekerjaannya menjadi wasilah kebaikan kepada tuhan nya sehingga nilai nilai yang terkandung didalam pekerjaan nya adalah ibadah.¹⁵

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain sebagai berikut:

1) Kompetensi Pengawas

Kompetensi pengawasan merupakan seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang pengawas dalam melaksanakan tugas pengawasan secara efektif. Pengawasan yang kompeten mampu memahami seluruh proses kerja yang diawasi, memberikan arahan yang tepat, serta mengevaluasi hasil kerja sesuai standar organisasi. Kompetensi ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek kompetensi yang memadai, pengawasan akan berjalan tidak optimal, bahkan dapat menimbulkan konflik dalam organisasi. Kemampuan teknis, konseptual dan interpersonal dari seorang pengawas sangat menentukan kualitas pengawasan. Pengawasan yang

¹⁵A. Riawan Amin. *The Celestial Manajement*. Jakarta: Senayan Abadi. 2006. 4.

memiliki kompetensi tinggi dapat memahami proses kerja, memberi arahan, serta mengambil tindakan korektif secara tepat.¹⁶

2) Ketersediaan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya merupakan komponen dalam menentukan efektivitas dan efisiensi proses pengawasan. Sumber daya ini mencakup anggaran, tenaga kerja, waktu, serta sarana dan prasarana penunjang. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, pengawasan hanya akan menjadi kegiatan administratif semata, tanpa dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja atau pencegahan penyimpangan. Kualitas dan kuantitas pengawasan sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu menyediakan kebutuhan dasar ini.¹⁷

3) Sistem dan Mekanisme Pengawasan

Sistem pengawasan yang jelas, terstruktur dan berbasis teknologi informasi memungkinkan pelaksanaan pengawasan secara sistematis dan objektif. Mekanisme yang transparan juga meningkatkan akuntabilitas. Penerapan sistem pengawasan berbasis digital dapat mempercepat deteksi terhadap pelanggaran.¹⁸

4) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang hidup dan berkembang di dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Budaya ini menjadi fondasi dalam membentuk sikap dan perilaku

¹⁶Ahmad Yani, *Peran Aparatur dalam Peningkatan Kualitas Pengawasan Internal* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 55.

¹⁷Rina Andriani, "Pengaruh Keterbatasan Anggaran Terhadap Efektivitas Pengawasan Internal," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah* 6, No. 1 (2020): 23-30

¹⁸Muhammad Fadli dan Nur Aisyah, "Implementasi Sistem Pengawasan Berbasis Digital Dalam Pemerintahan Daerah," *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 12, No. 2 (2020): 110-119

seluruh anggota organisasi termasuk dalam menyikapi pengawasan. Jika budaya organisasi mendukung transparansi, keterbukaan dan akuntabilitas, maka pengawasan akan diterima secara positif dan dijadikan alat perbaikan kinerja, jika budaya organisasi cenderung permissif terhadap pelanggaran, maka pengawasan cenderung tidak efektif karena adanya resistensi atau manipulasi data.¹⁹

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mendukung pelaksanaan pengawasan di lingkungan organisasi. Seseorang pemimpin yang efektif akan mendorong terciptanya budaya kerja yang terbuka terhadap evaluasi dan perbaikan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memerintahkan, tetapi juga memberikan teladan dalam menaati aturan serta menindaklanjuti hasil pengawasan dengan tindakan nyata. Ketika pemimpin memiliki komitmen tinggi terhadap integritas dan akuntabilitas, maka seluruh sistem pengawasan akan berjalan lebih lancar karena didukung oleh otoritas tertinggi di organisasi.

Selain itu, pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan atas rekomendasi yang dihasilkan dari proses pengawasan. Jika seseorang pemimpin bersikap responsif terhadap temuan pengawasan dan segera melakukan tindakan korektif, maka proses pengawasan akan memiliki dampak nyata terhadap perbaikan kinerja organisasi. Sebaliknya, jika pemimpin abai atau bahkan melindungi pelanggaran, maka pengawasan hanya menjadi formalitas tanpa perubahan. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan sangat menentukan

¹⁹Lestari Dwi, "Budaya Organisasi dan Efektivitas Pengawasan Internal di Lembaga Publik," *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 8, No. 3 (2021): 201-210

keberhasilan atau kegagalan sistem pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi.²⁰

c. Fungsi dan Tujuan Pengawasan

Pengawasan dalam organisasi merupakan proses penting untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan rencana, kebijakan dan standar yang telah ditetapkan, secara umum, fungsi pengawasan mencakup beberapa aspek utama:

1) Fungsi Korektif

Fungsi korektif dalam pengawasan adalah proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi penyimpangan antara perencanaan dan pelaksanaan, lalu mengambil tindakan perbaikan agar kegiatan kembali sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Ketika hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan target, pengawasan korektif berfungsi untuk menilai sumber kesalahan, menganalisis penyebabnya, dan menentukan solusi agar kesalahan tersebut tidak terulang. Proses koreksi ini dapat berupa perbaikan pada prosedur kerja, penyesuaian target, hingga penguatan kapasitas sumber daya manusia. Dengan kata lain, fungsi korektif bukan hanya reaktif terhadap kesalahan yang terjadi, tetapi juga menjadi dasar bagi perbaikan berkelanjutan dalam manajemen organisasi.²¹

2) Fungsi Preventif

²⁰Syarif Hidayat, *Kepemimpinan Transformasional dan Reformasi Birokrasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), 77

²¹Dwi Lestari, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik* vol. 5. No. 1. (2022): 35.

Fungsi preventif dalam pengawasan merupakan untuk mencegah terjadinya penyimpangan sebelum kesalahan atau pelanggaran terjadi pengawasan yang bersifat preventif dilakukan dengan cara memberikan pengarahan, pedoman, dan informasi yang jelas kepada pegawai mengenai tugas, tanggung jawab, serta standar kerja yang jelas kepada yang harus diikuti. Dengan pengawasan preventif, organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang teratur dan sistematis, sehingga resiko kegagalan atau penyimpangan dapat diminimalisir sejak awal. Tujuan utama dari fungsi ini adalah menghindari kesalahan, bukan memperbaiki setelah terjadi.²²

3) Fungsi evaluatif

Fungsi evaluatif dalam pengawasan merupakan proses untuk menilai dan mengukur kinerja suatu kegiatan atau individu terhadap standar, target, atau indikator yang telah ditetapkan. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengetahui apakah pelaksanaan suatu program atau tugas telah berjalan sesuai rencana dan sejauh mana efektivitas serta efisiensinya. Evaluasi ini menjadi dasar bagi pimpinan untuk mengambil keputusan manajerial, seperti mempertahankan strategi yang berhasil atau memperbaiki aspek yang masih lemah.²³

4) Fungsi Pengendalian Kualitas

Fungsi pengendalian kualitas dalam pengawasan adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan, produk, atau layanan yang

²²Silvia Wahyuni, "Peran Strategis Pengawasan Internal dalam Meningkatkan Efisiensi Kinerja," *Jurnal Administrasi Publik* vol.11 no. 1 (2023): 67.

²³ Hendra Saputra, "evaluasi Fungsi Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja ASN," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 9. No. 2 (2021): 98.

dihasilkan oleh organisasi memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Pengawasan dalam konteks ini berfokus pada monitoring terhadap mutu kerja dan hasil akhir, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Fungsi ini menjadi penting karena kualitas merupakan salah satu indikator utama kinerja organisasi, terutama dalam pelayanan publik. Dengan melakukan pengendalian kualitas, organisasi dapat menjaga konsistensi, meningkatkan kepercayaan pengguna layanan, serta meminimalisir kesalahan atau produk yang cacat sejak dini.²⁴

Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Secara lebih rinci tujuan pengawasan meliputi:

1) Meningkatkan Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena kinerja yang optimal akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi, seperti pemberian pelatihan dan pengembangan kompetensi, penerapan sistem insentif yang adil, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Selain itu, pengawasan yang efektif juga berkontribusi besar dalam mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi kerja pegawai.²⁵

2) Menjamin Tercapainya Tujuan Organisasi

²⁴ Rika Ayunigtyas, *Manajemen Mutu dan Pengawasan Internal* (Bandung: Alfabeta, 2020), 76.

²⁵Dwi Lestari, "Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai negeri Sipil," *Jurnal Ilmiah Manajemen publik*. vol.5, no. 1 (2022): 33.

Salah satu tujuan dari sistem pengawasan dalam organisasi adalah untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan visi, misi dan rencana strategis yang telah ditetapkan. Pengawasan memungkinkan pimpinan untuk memastikan bahwa setiap bagian organisasi bekerja sesuai arah yang benar, tanpa menyimpang dari sasaran yang telah ditentukan. Melalui pengawasan, kegiatan operasional dapat dikontrol, dan bila ditemukan penyimpangan, langkah koreksi bisa segera dilakukan. Dengan demikian, pengawasan menjadi alat untuk menyelaraskan antara rencana dan realisasi, serta untuk memantau sejauh mana organisasi bergerak menuju tujuan akhirnya.²⁶

3) Menjaga Kepatuhan Terhadap Regulasi

Menjaga kepatuhan terhadap regulasi merupakan salah satu fungsi penting dari pengawasan dalam organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Regulasi mencakup seluruh peraturan perundang-undangan, standar operasional prosedur (SOP), serta kebijakan internal yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas. Melalui pengawasan, organisasi dapat memastikan bahwa seluruh kegiatan dan keputusan yang diambil berjalan sesuai dengan ketentuan hukum dan etika yang berlaku. Kepatuhan ini penting untuk menghindari pelanggaran hukum, sanksi administratif, serta kerugian reputasi yang dapat merugikan organisasi dalam jangka panjang.²⁷

d. Indikator pengawasan

²⁶Yuliana Rahmawati, "Implementasi Pengawasan dalam Mewujudkan Tujuan Organisasi Pemerintah Daerah," *Jurnal Governansi*. Vol. 8, no. 2 (2023): 50.

²⁷ Fitri Handayani, *Audit dan Pengawasan dalam Organisasi Pemerintah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), 82.

Berikut beberapa indikator Pengawasan²⁸:

- 1) Kontrol Masukan: Pengawasan terhadap input atau masukan yang diterima oleh karyawan, seperti informasi dan bahan baku.
- 2) Kontrol Perilaku: Pengawasan terhadap perilaku karyawan, seperti kedisiplinan dan kesadaran terhadap aturan perusahaan.
- 3) Kontrol Pengeluaran: Pengawasan terhadap output atau hasil kerja yang dikeluarkan oleh karyawan, seperti kualitas dan kuantitas.

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹ Berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa, Kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi yang jelas.³⁰

Wibowo dan Malkan dkk kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan

²⁸Ita Sriwahyuni. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*. Volume 2, Nomor 5,. Ilmu Administrasi Negara. Universitas Muhammadiyah Makassar: Indonesia. Oktober 2021. 1540.

²⁹Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013. 67.

³⁰Khaernul Umam. *Perilaku Organisasi, Cetakan II*. Bandung: Pustaka Setiap. 2012. 187.

berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.³¹

Dalam pengertian yang lebih rinci dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job Requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Job requirement). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.³²

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1.) Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memainkan peran sentral dalam menciptakan visi yang jelas, menetapkan arah strategis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga mampu menjadi teladan, membangun kepercayaan, dan menjalin komunikasi dua arah yang konstruktif dengan para bawahannya. Kepemimpinan yang kuat membantu

³¹Malkan dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*, Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah Vol. 2 No. 1 tahun 2020. 177.

³²Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga. 2012. 231.

mengatasi konflik, meningkatkan kolaborasi tim, serta membentuk budaya kerja yang produktif dan positif.³³

Selain itu, kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan dan bawahan, yang berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang transformasional, misalnya, terbukti mampu mendorong inovasi, meningkatkan motivasi intrinsik, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi.³⁴ Di sisi lain, kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan pegawai justru dapat menurunkan semangat kerja dan menciptakan ketegangan dalam tim. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pemimpin-pemimpinnya memiliki kompetensi kepemimpinan yang mumpuni agar mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.³⁵

2.) motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja, termasuk dalam hal upaya, ketekunan, dan antusiasme untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk berkembang, maupun dari faktor ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, penghargaan, dan promosi jabatan. Pegawai yang memiliki motivasi

³³Firdaus et al., "Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22, no. 1 (2021) : 45-54

³⁴Ramlan, "Transformational Leadership and Employee Performance," *Journal Of Manajemen dan Bisnis* 5, no. 2 (2022): 88-97

³⁵Yusuf dan Dewi, "Kepemimpinan dan Iklim Organisasi," *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9. No. 3 (2020): 66-73

kerja tinggi umumnya menunjukkan dedikasi lebih besar, produktivitas yang lebih baik, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.³⁶

3.) Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh individu agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis (hard skills), seperti kemampuan dalam menggunakan alat atau sistem kerja tertentu, tetapi juga aspek non-teknis (soft skills), seperti komunikasi interpersonal, kemampuan berpikir kritis, dan manajemen waktu. Tingkat kompetensi pegawai sangat menentukan kualitas hasil kerja serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas.³⁷

4.) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan produktivitas kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan keamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup suasana kerja, hubungan antarpegawai, pola komunikasi, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan

³⁶Lestari, "Motivasi Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Administrasi* 18, no. 2 (2020): 109-118.

³⁷Ramadhani dan Suharto, "Kompetensi Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 17, no. 3 (2021): 77-85

kondusif dapat menumbuhkan rasa betah dalam bekerja, meningkatkan fokus, serta meminimalkan stres yang berdampak negatif pada kinerja.³⁸

5.) Sistem penghargaan dan sanksi

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan produktivitas kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan keamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup suasana kerja, hubungan antarpegawai, pola komunikasi, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menumbuhkan rasa betah dalam bekerja, meningkatkan fokus, serta meminimalkan stres yang berdampak negatif pada kinerja.³⁹

6.) Supervisi dan Pengawasan

Supervisi dan pengawasan merupakan dua fungsi manajerial yang penting dalam memastikan pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Supervisi adalah proses pembimbingan, pengarahan, dan pemantauan langsung yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Melalui supervisi, atasan dapat memberikan umpan balik secara langsung, membantu menyelesaikan kendala yang dihadapi pegawai, serta memastikan bahwa pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Supervisi yang baik mendorong terjadinya

³⁸Handayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 19, no. 1 (2020): 33–42.

³⁹Handayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 19, no. 1 (2020): 33–42.

transfer pengetahuan, peningkatan kompetensi, dan kedekatan emosional antara pemimpin dan tim kerja.⁴⁰

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut⁴¹:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja dapat tidaknya di andalkan
- 3) Sikap

3. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam islam, kinerja bukan hanya sekedar aktifitas duniawi, melainkan juga bernilai ukhuwa. Hal ini dijelaskan dalam Q.S At-Taubah : 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat Pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya Kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁴²

⁴⁰Sari dan Prasetya, “Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen* 16, no. 2 (2023): 50–59.

⁴¹ Mangkunegara. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya. 2017.

⁴² Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: Gema Risalah Press. 2010. 9.

Dari ayat memberikan motivasi kuat agar setiap muslim bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan ikhlas, karena setiap amal yang dilakukan tidak akan terlepas dari pengawasan Allah, Rasul, dan kaum mukminin.

Menurut Al-Qurthubi, Kata *i'malu* (beramallah/bekerjalah) dalam ayat tersebut mencakup segala bentuk amal, baik ibadah maupun aktivitas sosial dan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa islam mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja tinggi serta menunaikan kinerja sesuai amanah yang diberikan kepadanya.⁴³

Sementara itu, Ibnu Katsir menegaskan bahwa amal manusia akan disaksikan oleh Allah, Rasul, dan kaum mukminin, sehingga setiap amal tidak bisa dilepaskan dari aspek pengawasan spiritual dan sosial.⁴⁴ Dengan kata lain, islam menekankan pentingnya akuntabilitas dalam bekerja, baik kepada Allah maupun kepada sesama manusia.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan kooperatif, yang dapat diukur dalam standar kerja. Standar kerja untuk masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan,

⁴³ Al-Qurthubi, *Al-Jami'li al-Qur'an*, Jus 8 (Beirut: Dar Al-Kutub al-'ilmiyyah, 2006), 307.

⁴⁴ Ibnu Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, Jus 4 (Riyadh: Dar Thayyibah, 1999), 184.

organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang telah dijabarkan ke dalam tugas-tugas fungsional.⁴⁵

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karena itu kinerja karyawan menjadi tolak ukur ketika perusahaan memberikan posisi kepada karyawannya. Artinya perusahaan harus mengetahui hasil kerja masing-masing karyawannya sesuai dengan divisi apakah sudah maksimal atau tidak.⁴⁶

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menurut Prawirosentoso adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan terlepas apakah efisiensi atau tidak.

⁴⁵Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga. 162

⁴⁶*Ibid.* 163

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik. Tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, maka karyawan menggambarkan adanya peraturan disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

4. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja diartikan sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Nawawi H. Handari, yang dimaksud dengan kinerja adalah “Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun nonfisik/nonmental”.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap

orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan.⁴⁷

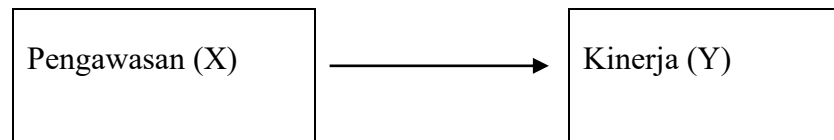
Menurut mangkunegara, adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesepakatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dalam kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan yang bertanggung jawab kerja mereka.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu, Dimana yang menjadi variabel independen adalah pengawasan (X) dan variabel dependen adalah kinerja (Y). Lebih lanjut dapat digambarkan pada skema sebagai berikut.

⁴⁷Fadli Sandewa. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*. Vol. 1, No. 2, Juni 2018. 97.

Gambar: 2.1**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

Variabel bebas atau variabel independen (X) = Pengawasan

Variabel terikat atau variabel dependen (Y) = Kinerja

Pengaruh Variabel X terhadap Y = 

D. Hipotesis

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesisnya Diduga pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.⁴⁸ Adapun Penelitian Ekspalanatori Menurut sugiyono yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya kuesioner, test, wawancara dan sebagainya.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴⁹ Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek-objek yang dipelajari, tetapi juga meliputi karakteristik yang juga dimiliki objek-objek itu sendiri. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang pegawai, yang terdiri dari staf dan pimpinan Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu.

⁴⁸Kasiram. *Metodologi Kualitatif dan Kuantitatif*. 2008.

⁴⁹Sugiono. *Metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D* Cet ke-20. Bandung: Alfabeta. 2014. 7.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁰ Dikarenakan populasi yang ada dalam penelitian kurang dari 100 maka sampel yang digunakan dalam ini ialah seluruh populasi yang ada pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan tenaga Kerja Kota Palu yang berjumlah 34 orang (sampel jenuh).

C. *Variabel Penelitian*

Variabel penelitian ini adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel bebas yang tidak terikat dan bersifat mempengaruhi. Dalam penelitian ini dimaksud dengan variabel independen adalah pengawasan kinerja (X).
2. Variabel dependen adalah variabel terikat dan bersifat dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Dalam penelitian ini dimaksud variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

D. *Definisi Operasional*

Berdasarkan judul proposal yaitu Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu, maka

⁵⁰Sugiono. *Metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D* Cet ke-20. Bandung: Alfabeta. 2014. 7.

adanya definisi operasional. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Pengawasan (X)	Pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terdujudnya visi dan misi organisasi. ⁵¹	a. Kontrol Masukan b. Kontrol Perilaku c. Kontrol Pengeluaran
2.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. ⁵²	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja dapat tidaknya di andalkan c. Sikap

E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket dan pernyataannya dibuat dalam angket dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert*

⁵¹Erlis Mita Rin Sondole dkk. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. 2015. 652.

⁵²Irham Fahmi. *Perilaku Organisasi eori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta. 2016. 127.

adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomenal sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survei, termaksud dalam penelitian survei deskriptif.⁵³ Contoh pernyataan dengan jawaban sangat setuju ditulis (SS) sampai sangat tidak setuju ditulis (STS).

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah berupa data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum instansi dan kebijakan-kebijakan instansi yang melakukan pengolahan. Dan data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari dokumen-dokumen dari perusahaan yang berkaitan serta hasil analisis data. Kemudian sumber data penulis ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang di kumpulkan melalui pengalaman dan wawancara langsung dengan pimpinan atau pegawai Kantor Dinas Koperasi,

⁵³ Rabit. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*. Vol.3 No. 1, januari 2018. 4.

UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas. Kemudian Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen instansi serta informasi-informasi yang tertulis lainnya yang berasal dari pihak yang erat kaitannya dengan pembahasan ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan atau tinjauan langsung pada tempat penelitian yakni pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan dan karakteristik beberapa orang terutama didalam organisasi/kelembagaan, biasanya berbentuk selembaran yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa pilihan jawaban yang telah disediakan dengan skor tertentu, pada penelitian ini kuesioner tersebut akan diberikan kepada pegawai kantor yang ada di Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu merupakan proses analisis terhadap data-data yang

berbentuk angka-angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur kinerja dan pengawasan terhadap Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu dengan menggunakan SPSS 23 for windows sebagai alat ukurnya.

1. Uji Validasi

Uji Validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵⁴

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁵⁵

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu menganalisis berapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen bentuk umum persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut: Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) . Dalam Penelitian ini untuk mengukur pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

⁵⁴Sugiono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2011. 162.

⁵⁵Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro. ed 7. 2013. 47.

Persamaan regresi linear sederhana untuk mengukur variabel X terhadap Y yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

b = koefisien Regresi

4. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa model uji asumsi yang dilakukan untuk menilai kehandalan model atau digunakan sebagai persyaratan suatu analisis. Penemuan asumsi ini dimaksudkan agar dalam pengerjaan model regresi tidak menemukan penyimpangan dan masalah-masalah statistik. Selain itu, agar model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi standar statistik sehingga parameter yang diperoleh logis dan masuk akal. Dan juga dalam terpenuhinya asumsi dasar tersebut, maka hasilnya lebih akurat

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memenuhi normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang terdistribusi normal memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

b. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual atau suatu pengamatan lainnya. Jika variannya tetap, maka model regresi tersebut berada kondisi homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang diatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Uji Hipotesis Dilakukan dengan uji t (parsial)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t yaitu untuk mengetahui variabel independen yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.⁵⁶ Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,1$) dengan kaidah-kaidah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

⁵⁶ Dwi Priyatno. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. cet. I; Yogyakarta: Gava Media. 2013. 50.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan melihat tabel t sesuai dengan tingkatan kepercayaan yang ditentukan dengan cara $df = N - K$, Dimana N= jumlah sampel dan K= variabel penelitian.⁵⁷

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai *R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebaliknya, nilai *R square* yang menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

⁵⁷Siti Rahmawati. *Pengaruh Trend Fashion Terhadap Keputusan Membeli Busana Muslim dikalangan Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*. Skripsi tidak diterbitkan. Palu: Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu. 2017. 40.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Kuesioner Dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu dengan responden pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu sebanyak 34 responden. Data primer yang dikumpulkan berasal dari kuesioner yang telah disebar kepada seluruh pegawai yang berjumlah 34 orang.

Table 4.1

Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
34	34 rangkap	34 rangkap	34 rangkap	100%

Sumber: Data Primer 2024

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan laki-laki dan Perempuan untuk mengetahui proposal dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Perempuan	15	35%
2.	Laki-laki	19	65%
Jumlah		34	100%

Sumber Data Hasil Penelitian

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu yang diambil sebagai responden, yaitu sebanyak 15 karyawan perempuan, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar dari pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu yang jumlah respondennya adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Pada penelitian ini, responden juga dikelompokkan berdasarkan usia untuk mengetahui proporsi usia lebih jelas dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	30-40 Tahun	3	9%
2	41-50 Tahun	17	50%
3	Lebih Dari 51 Tahun	14	41%
Jumlah		34	100%

Sumber: hasil penelitian

Berdasarkan table diatas diketahui dari 34 responden terlihat bahwa responden berusia 30-40 tahun 3 responden (9%). 17 responden berusia 41-50 tahun (50%), dan 14 responden berusia lebih dari 51 tahun (41%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu yang dominan berusia 41-50 tahun.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Uji instrument

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵⁸ Penentuan

⁵⁸Ghozali, imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

valid atau tidaknya item pernyataan yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r hitung dengan r tabel, Dimana taraf signifikansi untuk uji dua arah yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dengan $N=34$ $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid. Dalam uji instrument penelitian dilaksanakan pada 34 responden. Sehingga nilai r table diperoleh dari nilai sig 5% dan $N=34$, jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid. Untuk mengetahui Tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik menggunakan *SPSS Versi 25*. Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan:

Tabel 4.4
Hasil Uji variable Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Taraf (0,05)	Sig.	ket
Pengawasan (X)	1	0,699	0,339	0,000		Valid
	2	0,650	0,339	0,000		Valid
	3	0,611	0,339	0,000		Valid
	4	0,611	0,339	0,000		Valid
	5	0,628	0,339	0,000		Valid
Kinerja (Y)	1	0,503	0,339	0,002		Valid
	2	0,526	0,339	0,001		Valid
	3	0,646	0,339	0,000		Valid
	4	0,513	0,339	0,002		Valid
	5	0,576	0,339	0,000		Valid

Sumber data: output SPSS versi 25

b. Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reabilitas dalam penelitian ini digunakan IMB SPSS (*Statistical For Social Siences*) versi 25 dimana dalam mengukur reliabilitas disini menggunakan uji *Statistic Cronbach's Alpha (a)*. suatu instrument dinyatakan reliabilitas jika memiliki *cronbach'a Alpha (a)* lebih dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas instrument menggunakan alat bantu oleh statistik program SPSS versi 25 dapat diketahui hasilnya sebagaimana table berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic	
Pengawasan (X)	Cronbach's Alpha	N of Items
	,639	5

Variabel	Reliability Statistic	
Kinerja (Y)	Cronbach's Alpha	N of Items
	,432	5

Sumber: Data output SPSS versi 25

Pada table dapat dilihat bahwa masing-masing variable memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), variable independen (pengawasan X) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,639, dan variable dependen (Kinerja Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,432 yang artinya bahwa variable X dan Y dinyatakan reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

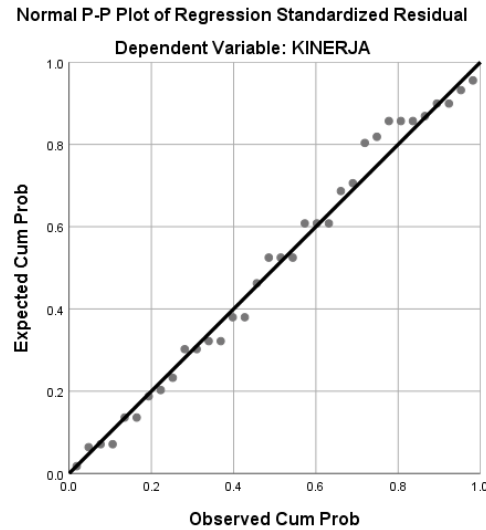
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear sederhana. Asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapatkan telah benar dan dapat diterima serta menghindari kemungkinan adanya pelanggaran yang dapat menimbulkan masalah, serta standard kesalahan untuk masing-masing koefisien yang diduga sangat besar, pengaruh variable bebas tidak dapat dideteksi atau variasi dari koefisien tidak minim lagi.

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan normal p-p plots yaitu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun hasil uji normalitas untuk variable independent yaitu sebagaimana yang tercantum dalam gambar berikut:

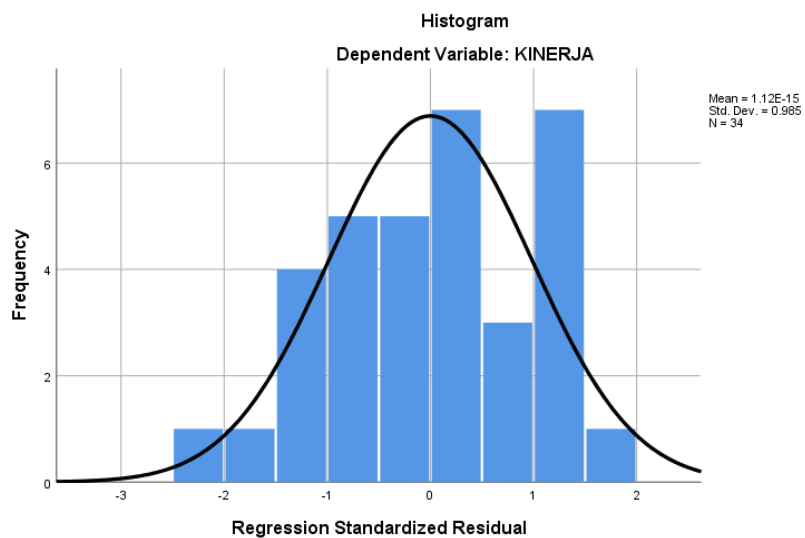
Gambar 4.1
Uji Normalitas (Probability plot)



Sumber: Data Output SPSS Versi 25

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik mengikuti arah garis diagonal. Model regresi ini layak digunakan, karena apabila mneyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka hal ini memenuhi syarat asumsi normalita

Gambar 4.2
Uji Normalitas (Histogram)



Sumber : Data Output Versi SPSS 25

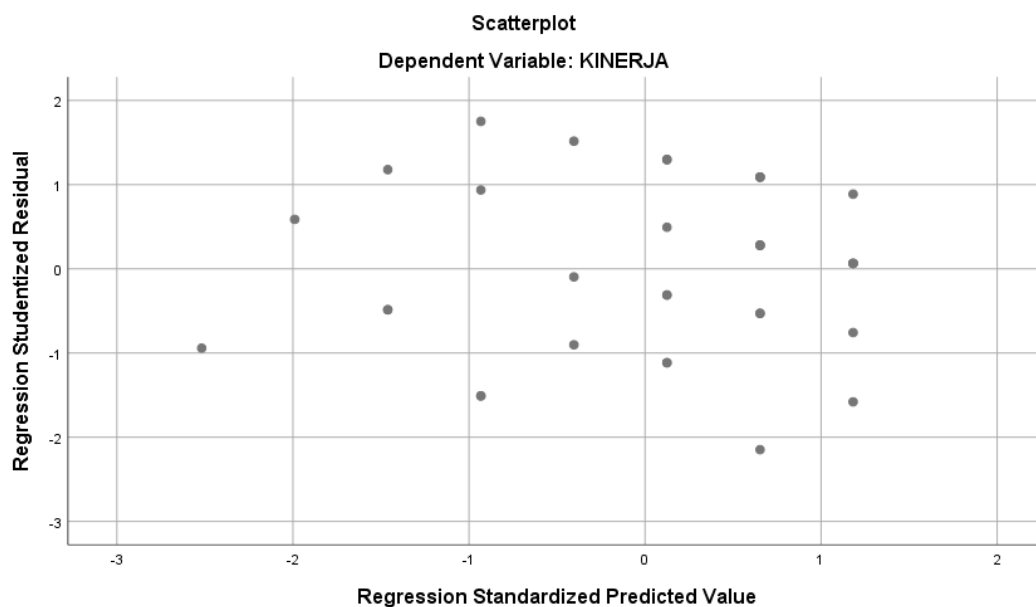
Dari grafik Histogram di atas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dikarenakan pola distribusi yang normal tidak terjadi kemiringan dan selaras dengan diagonalnya, sehingga disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini telah memenuhi syarat pada uji normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui adanya varian residual pada periode pengamatan yang lain, seperti memprediksikan apakah suatu model akan menunjukkan Heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar *scatterplot*, regresi Dimana Heteroskedastisitas tidak muncul ketika titik-titik data tersebut ke atas dan ke bawah menjadi atau sekitar angka 0. Titik dan tidak hanya bertumpuk naik atau turun, penyebaran titik data tidak harus membentuk pola gelombang yang melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi, penyebaran titik dan tidak berpola.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Output Versi SPSS 25

Grafis Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut cenderung menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan tidak berpola ataupun berbentuk dengan

beraturan, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.

Penelitian ini akan melihat adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan variable penelitian. Berdasarkan dari hasil olah data menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.236	2.653		6.497	.000
	Pengawasan	.267	.116	.377	2.302	.028

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel uji data di atas, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$= 17,236 + 0,267X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta positif sebesar 17,236 ini di artikan jika variable independen yaitu pengawasan diasumsikan 0, maka nilai konsistensi Keputusan sebesar 17,236.

C. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independent (X) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial terpisah terhadap variable dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya bias dilihat dari tabel di bawah i

Tabel 4.7
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.236	2.653		6.497	.000
	Pengawasan	.267	.116	.377	2.302	.028

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan statistic di atas, uji t dari variable X apabila dimasukkan dalam regresi terlihat:

Dari tabel *coefficients* diperoleh $\alpha = 0,05$ dengan $df = 34$ diketahui $t_{\text{tabel}} = 1.690$ $t_{\text{hitung}} = 2.302$ dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana persentase dari pengaruh variabel-variabel penelitian yaitu variabel independent kepada variable dependen. Hasil perhitungan statistic oleh program SPSS 25, menunjukkan persentase keberpengaruhan variabel independent terhadap variable dependen sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.142	.115	1.262

a. Predictors: (Constant), pengawasan

Sumber : Data Output Versi 25

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 25 didapat koefisien determinasi berganda (*R Square*) sebesar 0,142. Artinya bahwa

pengawasan memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 14,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $(100\% - 14,2\% = 85,8\%)$. Jadi sebesar 85,8% merupakan sumbangan dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana variabel tersebut tidak termasuk dalam variabel penelitian.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi: $Y = 17,236 + 0,267X$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan pada variabel pengawasan(X), akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,267. Nilai konstanta sebesar 17,236 berarti jika tidak ada pengawasan, maka nilai dasar kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut.

Hasil pengujian uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,028 $< 0,05$ dengan t hitung 2,320 $>$ t tabel 1,690 jika variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,142 menunjukkan bahwa 14,2% perubahan kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel pengawasan, sedangkan sisanya 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jika dikaitkan dengan kondisi nyata di lapangan, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan observasi, kinerja pegawai pada dasarnya sudah baik, namun dalam masih terdapat kendala. Misalnya, ketika seorang pegawai diberikan tanggung jawab untuk mengerjakan suatu data, pada saat dibutuhkan pegawai tersebut tidak berada di tempat. Lebih lanjut, pimpinan tidak memberikan sanksi atau tindak lanjut atas permasalahan tersebut. Hal ini, menggambarkan bahwa pengawasan yang dilakukan belum maksimal, sehingga meskipun kinerja berjalan cukup baik, sehingga meskipun kinerja berjalan cukup baik, ada potensi menurunnya konsistensi dan tanggung jawab pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry, yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi penting dalam proses manajemen untuk memastikan bahwa semua kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana. Pengawasan yang efektif memungkinkan terwujudnya

keteraturan dalam pelaksanaan tugas, menghindari penyimpangan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai⁵⁹.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Terry (Dalam Siagian) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa segala aktivitas yang dilakukan sesuai dengan rencana. Pengawasan yang efektif memungkinkan organisasi mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.⁶⁰

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusinya hanya sebesar 14,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan tetap menjadi salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam peningkatan kinerja, walaupun sebagian besar dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, atau lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa keberadaan pengawasan penting untuk menjaga konsistensi kinerja. Tanpa pengawasan yang tegas, pegawai cenderung kurang disiplin, dan hal tersebut dapat menghambat efektivitas kerja. Maka, pimpinan perlu memperkuat fungsi pengawasan, termasuk dengan memberikan tindak lanjut atau sanksi yang jelas agar pegawai lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Dalam penelitian ini tentunya sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muhamaad Habib Siregar yang berjudul “ Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PDAM Tirtamandiri Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t di mana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,035 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Serta Motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,020 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

⁵⁹George Robert Terry . *Principles of Management*. (Jakarta: Salemba Empat, 2020)

⁶⁰Sondang P Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2021)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi linear sederhana yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,028 (lebih kecil dari 0,05) dan t hitung sebesar 2,302 (lebih besar dari t tabel 1,690).
2. Konstanta regresi sebesar 17,236 menunjukkan bahwa meskipun tidak ada pengawasan, kinerja pegawai tetap berada pada tingkat tertentu, namun adanya pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,267 setiap satu satuan peningkatan pengawasan.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,142 mengindikasikan bahwa pengawasan memberikan kontribusi sebesar 14,2% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.
4. Kondisi lapangan, meskipun pegawai pada kantor yang diteliti sudah tergolong baik, masih terdapat beberapa kendala. Misalnya, ketika seorang pegawai diberi tanggung jawab untuk menyiapkan data, pada saat data tersebut dibutuhkan, pegawai yang bersangkutan tidak berada di tempat. Lebih lanjut, pimpinan tidak memberikan tindak lanjut ataupun sanksi terhadap kondisi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang ada belum berjalan optimal sehingga masih ada kelemahan dalam hal konsistensi dan kedisiplinan pegawai.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penulisan penelitian ini penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan didalamnya. Maka penulis ingin menyampaikan beberapa implikasi penelitian dalam skripsi ini. Hal ini dimaksudkan untuk bertujuan sebagai kritik konstruktif yang dilihat di lapangan. Adapun implikasi penelitian yang dapat penyusun berikan antara lain:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendak pimpinan perusahaan memperhatikan cara pengawasan terhadap karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.
2. khususnya untuk Kantor Dinas Koperasi UMKM, dan Tenaga Kerja Kota palu sekiranya hasil ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukan nilai positif, yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dijaga agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. Riawan. *The Celstial Management*. Jakarta: Senayan Abadi, 2006.
- Andriani, Rina. "Pengaruh Keterbatasan Anggaran terhadap Efektivitas Pengawasan Internal." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah* 6, no. 1. 2020
- Ayunigtyas, Rika. *Manajemen Mutu dan Pengawasan Internal*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al Qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: Gema Risalah Press, 2010.
- Fadli, Muhammad, dan Nur Aisyah. "Implementasi Sistem Pengawasan Berbasis Digital dalam Pemerintahan Daerah." *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 12, no. 2. 2022.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Firdaus, Ahmad, Rina Dewi, dan Taufik Hidayat, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 22, no. 1(2021) : 45-54
- Gava, Media. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Hamdi, Mochamad. Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2016*.
- Handayani, Fitri. *Audit dan pengawasan dalam Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Handayani, Rina. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 19, no. 1 (2020): 33–42.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rafika Aditama, 1999.
- Hidayat, Syarif. *Kepemimpinan Transformasional dan Reformasi Birokrasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Humairoh, Ningrum. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*.
- Kasiram. *Metodologi Kuantitatif dan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.

- Khairul Umam. *Perilaku Organisasi*. Cetakan II. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Lestari, Dwi “Budaya Organisasi dan Efektivitas Pengawasan Internal di Lembaga Publik.” *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 8, no.3. 2021
- Lestari, Dwi. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik* vol.5. no. 1. 2022.
- Lestari, Siti.”Motivasi Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Administrasi* 18.no. 2 (2020) : 109-118.
- Lewrissa, Henni dan Abdul Hafid. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan (DISNAKERDUK) Di Provinsi Papua.” *The Journal Of Business and Management Research* 1, no. 2 (2018): 120.
- Malkan, dkk. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu.” *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, Vol. 2 No.1, Tahun 2020.
- Mangkuprawira. *Manajemenn Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nugroho, Budi. “Sistem Penghargaan dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Administrasi Publik* 25, no. 2 (2022): 12–21.
- Rabit “Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab.” Vol.3 No. 1 (Januari 2018): 4.
- Rahman, Arif. Skripsi, Universitas Islam Negeri palu, 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Cabang Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)*
- Rahmawati, Siti. Skripsi, IAIN palu, 2017 . “Pengaruh Trend Fashion Terhadap Keputusan Membeli Busana Muslim Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.”
- Rahmawati, Yuliana.”Implementasi Pengawasan dalam Mewujudkan Tujuan Organisasi Pemerintah Daerah.” *Jurnal Governansi*. Vol. 8. No. 2. 2023
- Ramadhani, Dwi, dan Agus Suharto. “Kompetensi Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 17, no. 3 (2021): 77–85.
- Sandewa, Fadli. “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai.” *Jurnal Ilmiah Clean Govenment* Vol.1, No. 2 (Juni 2018): 97.
- Saputra, Hendra.”Evaluasi Fungsi Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja ASN.” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 9. No. 2. 2021.

- Sari, Intan, dan Dedi Prasetya. "Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen* 16, no. 2 (2023): 50–59.
- Sari, Nurtika. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar*. Jurnal Maker, vol. 1 No.1, Juni 2015, 46.
- Sartika, Lili. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*, Al-Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah 8, no. 1. 2020
- Siagian, S.P. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.2021.
- Siregar, Muhammad Habib. Skripsi, UIN Sumatera Utara Medan. *Pengaruh Pengawasan dan motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara*.
- Sondole, Eris Mita Rin, dkk. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Pertamina (Persero)Unit Pemasaran VII Pematangsiantar." *Journal EMBA* vo. 3 (2015): 652.
- Sugiono. *Metode Penelitian Dministasi: Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013.
- Terry, G.R *Principles of Management*. Jakarta: Salemba Empat.2020.
- Wahyuni, Silvia."Peran Strategis Pengawasan Internal dalam Meningkatkan Efisiensi Kinerja." *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 11. No. 1. 2023.
- Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Yani, Ahmad. *Peran Kompetensi Aparatur dalam Peningkatan Kualitas Pengawasann Internal*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESNIONER PENELITIAN

No. Responden :

kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden Penelitian

Saudara/i

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat.

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi Pada Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri(UIN) Datokarama Palu sedang mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan tenaga Kerja Kota Palu”**. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) pada penelitian yang akan saya sertakan berikut ini. Seluruh informasi eksistensi bapak/ibu dalam menjalankan pekerjaan di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota palu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Penulis

Siti aminah

A. PROFIL RESPONDEN

Berikan tanda $\surd$ pada salah satu pilihan.

Nama :
Usia : Tahun
Jenis Kelamin : 1. Pria
2. wanita

Posisi/Jabatan :
Lama Bekerja : Tahun
Pendidikan Terakhir : 1. SLTP
2. SMA/SMK
3. Sarjana Muda (D3)
4. Sarjana (S1)
5. Pasca Sarjana (S2)
6. Doktor (S3)

B. Petunjuk Pengisian

1. Dimohon untuk membaca angket ini dengan teliti, agar dimengerti maksud pertanyaan.
2. Pilihan salah satu jawaban yang dianggap sesuai dari beberapa pilihan jawaban, dengan cara memberikan tanda Checklist (✓), dan setiap pertanyaan hanya memiliki satu pilihan jawaban.
3. Alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)
Setuju	(S)
Netral	(N)
Tidak Setuju	(TS)
Sangat Tidak Setuju	(STS)
4. Kumpulkan jawaban secara langsung kepada peneliti.

C. Pertanyaan-pertanyaan

Keterangan:

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Netral (N)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Variabel pengawasan (X)

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pengawasan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja saya.					
2.	Pengawasan yang baik dapat mengurangi kesalahan dalam pekerjaan saya					
3.	Pengawasan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja saya.					
4.	Pegawai mengerjakan dokumen pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya.					
5.	Pegawai mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan yang telah diselesaikan.					

2. Variabel Kinerja (Y)

No.	Variabel kinerja (Y)	SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya.					
2.	Pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu.					
3.	Pegawai memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.					
4.	Pegawai menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan.					
5.	Pegawai mengikuti prosedur dan kebijakan organisasi dengan baik.					

DOKUMENTASI



1. VARIABEL PENGAWASAN (X)

A. UJI VALIDASI

Correlations							
		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.361*	.380*	0,026	.389*	.699**
	Sig. (2-tailed)		0,036	0,027	0,884	0,023	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
P02	Pearson Correlation	.361*	1	0,323	0,323	0,070	.650**
	Sig. (2-tailed)	0,036		0,063	0,063	0,695	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
P03	Pearson Correlation	.380*	0,323	1	0,259	0,069	.611**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,063		0,140	0,699	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
P04	Pearson Correlation	0,026	0,323	0,259	1	.429*	.611**
	Sig. (2-tailed)	0,884	0,063	0,140		0,011	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
P05	Pearson Correlation	.389*	0,070	0,069	.429*	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,695	0,699	0,011		0,000
	N	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.699**	.650**	.611**	.611**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

B. UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	5

1. VARIABEL KINERJA (Y)

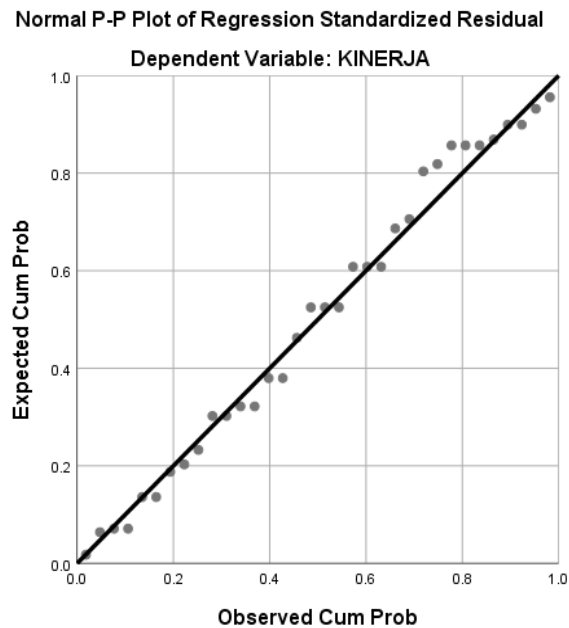
A. UJI VALIDASI

Correlations							
		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	0,122	0,026	0,277	0,066	.503**
	Sig. (2-tailed)		0,494	0,886	0,113	0,712	0,002
	N	34	34	34	34	34	34
P02	Pearson Correlation	0,122	1	0,101	-0,053	0,239	.526**
	Sig. (2-tailed)	0,494		0,571	0,766	0,174	0,001
	N	34	34	34	34	34	34
P03	Pearson Correlation	0,026	0,101	1	0,305	0,335	.646**
	Sig. (2-tailed)	0,886	0,571		0,079	0,052	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
P04	Pearson Correlation	0,277	-0,053	0,305	1	-0,090	.513**
	Sig. (2-tailed)	0,113	0,766	0,079		0,614	0,002
	N	34	34	34	34	34	34
P05	Pearson Correlation	0,066	0,239	0,335	-0,090	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	0,712	0,174	0,052	0,614		0,000
	N	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.503**	.526**	.646**	.513**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,000	0,002	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

B. UJI RELIABILITAS

Cronbach's Alpha	N of Items
0,432	5

2. UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24308421
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.063
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

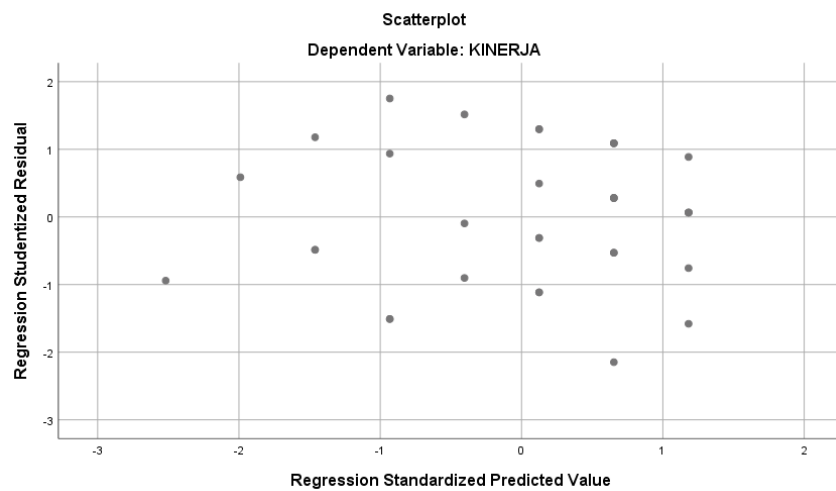
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



4. UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.236	2.653		6.497	.000
	pengawasan	.267	.116	.377	2.302	.028

a. Dependent Variable: kinerja

5. UJI PARSIAL (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.236	2.653		6.497	.000
	pengawasan	.267	.116	.377	2.302	.028

a. Dependent Variable: kinerja

6. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.142	.115	1.262
a. Predictors: (Constant), pengawasan				



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.

Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: Siti AMINAH	NIM	: 183150018
TTL	: Widy. 24 November 1999	Jenis Kelamin	: Perempuan
Jurusan	: Perbankan Syariah	Semester	: VI
Alamat	: Jl. Padat Karya	HP	: 0822-4760-7420

Judul :

- 31/6/21
Ok
Prof Nurdin
- Judul I
pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi, UMKM, dan tenaga kerja kota Palu
 - Judul II
Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi, UMKM dan tenaga kerja kota Palu.
 - Judul III
pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Koperasi, UMK dan Tenaga kerja kota Palu.

Palu, 29 Juni 2021
Mahasiswa,

Siti Aminah
NIM : 183150018

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Syarifuddin - M. Ag. MSi

Pembimbing II : Nede Arsyani - MSi

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Kelembagaan,

Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
NIP. 196903011999031005

Ketua Jurusan,

Dr. Maikan, M. Ag.
NIP. 196812311997031010

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
NOMOR 626 TAHUN 2021**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU
TAHUN AKADEMIK 2020/2021**

- Membaca :** Surat saudara : **Siti Aminah / NIM 18.3.15.0018** mahasiswa jurusan **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu dengan judul skripsi : **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM, Dan Tenaga Kerja Kota Palu**
- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
 - b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
 4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
 5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
 6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
 7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

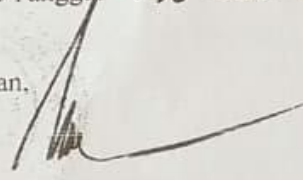
MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU TAHUN AKADEMIK 2020/2021
- Pertama : 1. Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I. (Pembimbing I)
2. Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si (Pembimbing II)
- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2021.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 30 Juni 2021

Dekan,


(Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I)
NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



PEMERINTAH KOTA PALU
DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL DAN
MENENGAH DAN TENAGA KERJA

Jalan Bantilan No. 26 Kel.Lere Kec. Palu Barat Kota Palu (94221)

Telepon/Fax : (0451) 457692

E-mail : diskopumkineal-palu@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 045.2/550 /K. UMKM-NAK/SET

Bersama surat ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SITI AMINAH

Nim : 183150018

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **“ Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu ”**

Alamat : Jl. Padat Karya (Tondo)

Bahwa benar Mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Palu, 14 Nopember 2024

an. Kepala Dinas
 Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan
 Tenaga Kerja Kota Palu
 Kasubag Kepegawaian dan Umum

ANWAR HILLOLO, SH
 Penata Tingkat I
 19730603 200604 1 020

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Siti Aminah
2. TTL : Wosu, 24 November 1999
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Anak ke : Kedua Dari 4 Bersaudara
6. Alamat : Jl. Padat Karya (Tondo)
7. Email : sti.aminah11@gmail.com



B. Keluarga

1. Ayah
 Nama : Hamdan
 Pekerjaan : Petani
2. Ibu
 Nama : Dahlia M
 Pekerjaan : IRT
3. Saudara : Miftahul Jannah, David Arif Prasetyo, Santika Pratiwi

C. Jenjang Pendidikan

1. TK : TK Dharmawanita wosu 2006
2. SD : SDN 1 Bungku Barat 2006-2012
3. SMP : SMPN 1 Bungku Barat 2012-2015
4. SMK : MA AL-KHAIRAAT Wosu 2015-2018
5. Strata 1 : Universitas Islam Negeri Datokarama Palu