

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

SKRIPSI

Oleh :

**MUHAMMADDUL MUCHTADI
NIM : 11870112078**



UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat untuk Dapat
Menyelesaikan Studi pada Program S1 Ekonomi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

SKRIPSI

Oleh :

**MUHAMMADDUL MUCHTADI
NIM : 11870112078**



UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMADDUL MUCHTADI
NIM : 11870112078
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : DELAPAN (VIII)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM
 SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

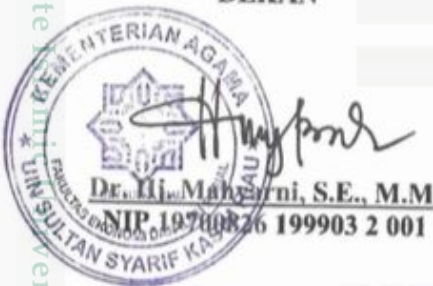
**DISETUJUI OLEH :
DOSEN PEMBIMBING**

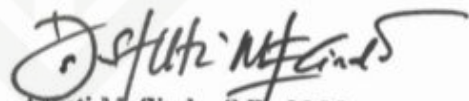

Astuti Meflinda, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI


 DEKAN
Dr. Hj. Mahayuni, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001


Astuti Meflinda, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMADDUL MUCHTADI
NIM : 11870112078
JURUSAN : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : DELAPAN (VIII)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM
 SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU
TANGGAL UJIAN : 13 JULI 2022

TIM PENGUJI

KETUA
 Dr. Trian Zulhadi, S.E, M.Ec

SEKRETARIS
 Ermansyah, S.E, M.M

ANGGOTA
 Qomariah Lahamid, S.E, M.Si

ANGGOTA
 Irien Violinda Anggriani, S.E, M.Si



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammadiyah Mughtadi
NIM : 11870112078
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Batu / 16 Oktober 1999
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 25 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan



Muhammaddul Mughtadi

NIM. 11870112078

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

Oleh

MUHAMMADDUL MUCHTADI

NIM : 11870112078

Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi termasuk pada organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory research* dengan jumlah responden berjumlah 81 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Secara serempak variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan dengan kata lain semakin baik disiplin kerja dan pengawasan kerja maka kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan semakin meningkat. Pada uji determinasi R^2 diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja memiliki pengaruh sebesar 64,4% sedangkan 35,6% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, motivasi kerja, insentif dan iklim organisasi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan dan kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK SUPERVISION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES BUREAU OF SECRETARIAT REGIONS OF RIAU PROVINCE

BY

**MUHAMMADDUL MUCHTADI
NIM : 11870112078**

Employee performance needs to be considered and improved properly to support the vision and mission goals that have been set in an organization, including the organization of the General Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province. The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and work supervision on employee performance at the General Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province. This research uses quantitative descriptive methods. The nature of this study is descriptive explanatory research with a total of 81 respondents. The results showed that there was a significant influence between employee work discipline on the performance of employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province and there was also a significant influence between work supervision variables on employee performance variables at the General Bureau of the Riau Provincial Regional Secretariat. Simultaneously, the variables of work discipline and work supervision influenced employee performance variables in the General Bureau of the Riau Provincial Secretariat, with a very significant level of influence, in other words, the better the work discipline and work supervision, the performance of employees at the General Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province will increase. In the R2 determination test, it was found that the variables of work discipline and work supervision had an influence of 64.4% while 35.6% was the influence of other free variables that were not explained by this research model such as leadership variables, work motivation, incentives and organizational climate.

Keywords: *Work Discipline, Supervision and performance*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Tesis ini dapat penulis selesaikan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau”** ini penulis tulis dan ajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi sekaligus memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab per bab tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditentukan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat, kasih sayang dan ridhonya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Muklis, SE,MM selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan solusi atas permasalahan selama perkuliahan peneliti.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Ibu Ratna Nurani, SE, M. Si selaku dosen konsultasi dan sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, membuka pikiran peneliti, memberi motivasi, bimbingan, arahan, saran-saran kepada peneliti sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti selama masa perkuliahan.
8. Kepada Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang telah banyak memberikan data peneltian selama dalam penulisan tesis saya ini.
9. Terimakasih kepada kedua orang tercinta yang telah banyak memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Terimakasih kepada semua orang terdekat saya yang senantiasa mendampingi dan memberikan motivasi serta dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
11. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada seluruh sahabat dan teman yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat dan Do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini.

Harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya terutama bagi penulis sendiri sehingga mendapatkan tambahan ilmu dalam bidang ilmu pemerintahan dikemudian hari serta semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan kasih sayang kepada mereka yang telah membantu penulis dalam penyusunan tesis ini.

Pekanbaru, Juni 2022

Muhammaddul Muchtadi
NIM : 11870112078



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
1.5 Rencana Sistematika Penulisan	17
BAB II TELAAH PUSTAKA	19
2.1. Konsep Disiplin Kerja	19
2.2. Konsep Pengawasan Kerja.....	32
2.3. Konsep Kinerja	39
2.4. Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti.....	43
2.5. Penelitian Terdahulu.....	49
2.6. Kerangka Berfikir	54
2.7. Hipotesis Penelitian	56
2.8. Konsep Operasional Variabel	58
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	60
3.1 Lokasi Penelitian.....	60
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	60
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	61
3.4 Teknik Pengumpulan Data	63
3.5 Analisa Data	63
3.6 Uji Kualitas Data	65
3.7 Uji Signifikansi.....	67
3.8 Uji Asumsi Klasik	69
BAB IV GAMBARAN UMUM BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU	73
4.1. Gambaran Setda Provinsi Riau	73
4.2. Gambaran Biro Umum Setda Provinsi Riau.....	74
4.3. Strutkur Organisasi Biro Umum Setda Provinsi Riau	77
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	79
5.1. Karakteristik Responden Penelitian.....	79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	82
A. Disiplin Kerja.....	83
B. Pengawasan Kerja	85
C. Kinerja Pegawai	87
5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	89
5.4. Analisis Statistik Inferensial	94
5.4.1. Pengujian Asumsi Klasik Hipotesis.....	94
5.4.2. Hasil Uji Hipotesis Data	98
5.4.3. Hasil Serempak Hipotesis Data	99
5.4.4. Hasil Uji Parsial Hipotesis Data	100
5.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau	102
5.6. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau	104
5.7. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau	106
BAB VI PENUTUP	114
6.1 Kesimpulan	114
6.2 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	78
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Data.....	96
Gambar 5.2 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas.....	97



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Rekapitulasi Hasil Penelitian
3. Hasil Olahan Data

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia kerja dewasa ini para tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan kinerja yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal.

Suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama-sama memerlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memajukan daerahnya dengan



meningkatkan daya saing daerah. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan daya saing daerah, diperlukan SDM yang mampu memahami bagaimana menciptakan metode pelayanan yang maksimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat dan mampu melihat potensi yang dimiliki daerah kemudian menciptakan inovasi dalam memanfaatkan potensi daerah.

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:211) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya disiplin dan pengawasan kerja agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pencapaian kinerja organisasi harus terus-menerus ditingkatkan dengan memperhatikan seluruh pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan. Keberhasilan kinerja merupakan gambaran dari organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



secara optimal.

Kinerja harus dipahami oleh seluruh kepentingan organisasi sebagai metode untuk melakukan tindakan pencegahan terhadap menurun atau memburuknya kinerja individu, kelompok, atau tim organisasi. Kinerja menunjuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia tersebut dititikberatkan pada pelaksanaan keseluruhan tugas-tugas dalam tingkat kinerja. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi, untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, salah satunya dengan cara meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan melaksanakan pengawasan kerja.

Penerapan disiplin sangat diperlukan bagi organisasi karena disiplin menggambarkan sebuah hubungan pekerjaan yang mencerminkan peraturan yang harus ditaati dan adanya pemberian sanksi apabila pegawai tersebut melanggar peraturan dan ketetapan organisasi. Siagian (2014:90) mendefinisikan disiplin sebagai sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. Disiplin dipandang sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, apabila di antara pegawai tidak menerapkan disiplin, maka dapat dipastikan kinerja pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut akan menurun. Jadi dalam meningkatkan kinerja pegawai, disiplin harus diterapkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai, menurut Siswanto (2017:80) pengawasan kerja sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan kerja yang efektif dan efisien akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan kerja maka pegawai akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pencapaian kinerja yang optimal dapat diharapkan organisasi.

Dengan demikian, pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaandengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Pengawasan kepegawaian di lingkungan pemerintah dapat dilakukan melalui proses audit kepegawaian yaitu proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti-bukti yang dilakukan oleh auditor kepegawaian yang kompeten untuk mengetahui apakah dalam melaksanakan kebijakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sudah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau merupakan unit organisasi yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Riau dimana berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 98 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau disebutkan bahwa Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau memiliki tugas pokok membantu Gubernur melalui Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah, Bagian Administrasi Keuangan, dan Bagian Tatausaha dan Rumah Tangga.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya Aparatur Sipil Negara merupakan yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi dengan

keseluruhan komposisi jabatan organisasi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai ASN Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau Menurut Jabatan

No	Unit kerja	Jumlah Orang	%
1	2	3	4
1	Kepala Biro	1	1,23
2	Kepala Bagian Perlengkapan	1	1,23
3	Kepala Bagian Administrasi Keuangan	1	1,23
4	Kepala Bagian TU dan Rumah Tangga	1	1,23
5	Kepala Sub Bagian	12	14,81
6	Staf Biro	65	80,24
	Jumlah	81	100

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Biro Umum Setda Riau Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jabatan struktural pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yaitu untuk Eselon IVa (Kepala Bagian) dengan komposisi jabatan sebesar 3 jabatan, Eselon III.a (Kepala Sub Bagian) sebanyak 12 jabatan dan Eselon II (Kepala Biro) sebanyak 1 orang. Sedangkan keadaan aparatur sipil negara pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang tidak menduduki jabatan saat ini berjumlah 65 orang. Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugasnya menghadapi berbagai permasalahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sehingga kinerja organisasinya masih belum baik. Kelemahan dan permasalahan yang terjadi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau terkait dengan kinerja pegawainya akan menyangkut berbagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu disiplin dalam bekerja dan pengawasan dalam bekerja.

Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, pimpinan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau harus dapat memberi semangat kerja dan moral yang tinggi agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pentingnya disiplin kerja bagi pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau adalah untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi adalah mereka yang disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, apabila semangat kerja rendah, akan mengakibatkan tingkat kedisiplinan menjadi rendah dan menyebabkan timbulnya kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, seperti datang terlambat, tidak hadir maupun bersikap tidak sopan terhadap pimpinan atau pegawai lain.

Apabila ini terjadi, tentu saja akan mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan penurunan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dampak lain dari rendahnya kedisiplinan yaitu: visi dan misi organisasi kurang tercapai, mutu atau kualitas pegawai menjadi rendah, program kerja menjadi tidak realistis, korupsi dan manipulasi waktu karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan pada akhirnya akan menyebabkan tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan.

Adapun fenomena masalah terkait disiplin yang ada pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Adanya beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pimpinan seperti penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Biro Umum, Penyusunan Justifikasi kegiatan yang akan dilaksanakan, memberikan laporan kegiatan yang harus segera diselesaikan, dan membalas surat –surat yang ditujukan kepada pimpinan.
- 2) Masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai dalam konteks alpha tanpa keterangan pada setiap bagian termasuk tidak taatnya pegawai dengan peraturan jam masuk kantor yang dimulai pukul 07.30 Wib, istirahat pukul 12.00 s/d 13.00 Wib dan pulang pukul 16.00 Wib. Hal ini tidak terlepas dari kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahannya dalam hal laporan kehadiran setiap harinya, hal ini dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Laporan Absensi Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau Selama Tahun 2021

No	Bulan/Hari	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari x Jumlah Pegawai	Jumlah ASN Tidak Masuk Kantor Dalam 1 Bulan	Persentase (%)
1	2	3	4	5	6
1.	Januari (21 Hari Kerja)	81	1701	130	7.64
2.	Februari (19 Hari Kerja)	81	1539	110	7.15
3.	Maret (22 Hari Kerja)	81	1782	95	5.33
4.	April (21 Hari Kerja)	81	1701	165	9.70
5.	Mei (19 Hari Kerja)	81	1539	190	12.35
6.	Juni (21 Hari Kerja)	81	1701	170	9.99
7.	Juli (19 Hari Kerja)	81	1539	166	10.79
8.	Agustus (20 Hari Kerja)	81	1620	185	11.42
9.	September (21 Hari Kerja)	81	1701	171	10.05



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10.	Oktober (21 Hari Kerja)	81	1701	133	7.82
11.	November (21 Kerja)	81	1701	190	11.17
12.	Desember (20 Hari Kerja)	81	1620	176	10.86

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Biro Umum Setda Provinsi Riau Tahun 2022

- 3) Masih ditemuinya pegawai yang tidak mentaati jam masuk kerja yang seharusnya jam masuk kerja pada jam 07.30 Wib, tetapi kenyataannya masih ditemukan pegawai yang masuk pada jam 09.00 Wib sehingga pelaksanaan apel pagi yang setiap hari dilaksanakan tidak semuanya diikuti oleh seluruh pegawai. Selain itu masih rendahnya penegakan peraturan dasar tentang berpakaian selama jam kerja berlangsung terutama memakai atribut kerja seperti tanda pengenal dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Sejauh ini Kepala Biro Umum Setda Provinsi Riau selaku pimpinan sudah memberikan teguran baik itu secara lisan maupun tulisan kepada para pegawai yang kedapatan tidak disiplin dalam mentaati peraturan kerja namun kesalahan tersebut selalu terulang.

Tabel 1.3 Laporan Apel Pagi Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau Selama Tahun 2021

No	Bulan/Hari	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari x Jumlah Pegawai	Tidak Apel/ Tanpa Keterangan Dalam Satu Bulan	Persentase (%)
1	2	3	4	5	6
1.	Januari (21 Hari Kerja)	81	1.701	354	20.81
2.	Februari (19 Hari Kerja)	81	1.539	320	20.79
3.	Maret (22 Hari Kerja)	81	1.782	330	18.07
4.	April (21 Hari Kerja)	81	1.701	210	12.05
5.	Mei (19 Hari Kerja)	81	1.539	340	21.56
6.	Juni (21 Hari Kerja)	81	1.701	390	22.38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7.	Juli (19 Hari Kerja)	81	1.539	180	11.41
8.	Agustus (20 Hari Kerja)	81	1.620	240	14.46
9.	September (21 Hari Kerja)	81	1.701	330	18.93
10.	Oktober (21 Hari Kerja)	81	1.701	294	16.87
11.	November (21 Kerja)	81	1.701	375	21.51
12.	Desember (20 Hari Kerja)	81	1.620	375	23.15

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Biro Umum Setda Provinsi Riau Tahun 2022

Adapun fenomena masalah terkait pengawasan kerja yang ada pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Pimpinan setara Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian jarang sekali melakukan pengawasan atau inspeksi langsung terhadap bawahan didalam melaksanakan tugasnya sehari-hari baik dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dalam hal memberikan pelayanan kepada pimpinan ataupun aktifitas pegawai dilapangan dalam melakukan administrasi surat-menyurat dimana pimpinan hanya melakukan pengawasan melalui laporan-laporan per-kegiatan yang disampaikan oleh pegawainya saja sehingga hal ini membuat bawahan merasa kurang diperhatikan dalam bekerja.

Tabel 1.4 Laporan Surat Masuk Selama Tahun 2020 -2021

No	Tahun	Jumlah Surat Masuk	Jumlah Pegawai Pelaksana	Pengawasan Langsung Pimpinan
1	2	3	4	5
1.	2020	4.234	20	4 Kali Pengawasan Dalam Rapat Koordinasi Dengan Staf



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	2021	5.122	26	6 Kali Pengawasan Dalam Rapat Koordinasi Dengan Staf
----	------	-------	----	------------------------------------------------------

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Biro Umum Setda Provinsi Riau Tahun 2022

- 2) Masih ditemukan pegawai yang melakukan pelanggaran ataupun kesalahan dalam bekerja seperti tidak menjalankan tugasnya memberikan pelayanan rumah tangga kepada pimpinan selevel Sekretaris Daerah, Wakil Gubernur dan Gubernur atau tidak melakukan pengawasan terkait aktivitas kerja para pegawai dengan baik yang mana kesalahan tersebut diketahui melalui hasil pengawasan langsung dari Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga dan jarang sekali ada tindak lanjut berupa sanksi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang lalai dalam bekerja tersebut.
- 3) Lemahnya kinerja pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan yang ada di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau terutama terkait penyelesaian pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimana seharusnya SKP tersebut diserahkan ke Tata Usaha paling lambat tanggal 5 setiap bulannya namun masih banyak pegawai yang menyerahkan SKP nya lebih dari tanggal yang telah ditentukan tersebut.

Tabel. 1.5 Laporan Pelaksanaan SKP Bulanan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	SKP Pegawai Tepat Waktu	SKP Pegawai Tidak Tepat Waktu	%
1	2	3	4	5	6



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.	Januari	81	56	25	69,14
2.	Februari	81	58	23	71,60
3.	Maret	81	78	3	96,30
4.	April	81	75	6	92,59
5.	Mei	81	66	15	81,48
6.	Juni	81	56	25	69,14
7.	Juli	81	67	14	82,72
8.	Agustus	81	77	4	95,06
9.	September	81	78	3	96,30
10.	Oktober	81	80	1	98,77
11.	November	81	74	7	91,36
12.	Desember	81	69	12	85,19

Sumber: Sekretariat BKD Provinsi Riau Tahun 2022

Dari total 81 pegawai yang memiliki kewajiban untuk menyerahkan kinerja SKP nya, hampir setiap bulanya ditemui pegawai yang tidak tepat waktu menyerahkan SKP nya bahkan pada bulan Juni Tahun 2021 hampir dari setengah pegawai yang tidak menyerahkan SKP nya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Selama ini terkait disiplin yang terjadi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau belumlah memuaskan harapan semua pihak, dimana dalam hasil pengamatan penulis aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pegawai belum bisa terlaksana dengan baik. Selama ini masih dijumpai pegawai yang terlambat mengisi absensi kehadiran pada pagi hari dan masih ditemukannya pegawai tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja masih berlangsung. Bermasalahnya disiplin pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan berdampak kepada kinerja pegawai dalam bekerja serta berdampak pula kepada kepada kualitas layanan Biro Umum Sekretariat



Daerah Provinsi Riau terhadap masyarakat dan pimpinan.

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau kepada pegawainya selama bekerja juga belum terlaksana secara maksimal, berdasarkan pengamatan penulis pengawasan dilaksanakan apabila pegawai sedang bekerja saja sementara itu pada saat pegawai tidak melakukan pekerjaan pelaksanaan pengawasan tidak dilaksanakan sehingga mengakibatkan pegawai tersebut dengan leluasa meninggalkan tempat kerja walaupun jam kerja masih berlangsung. Selain itu dalam proses penilaian pengawasan kerja tidak dilakukan secara baik, adil dan tidak berdasarkan atas kinerja pegawai dalam bekerja akan tetapi lebih di dasari oleh faktor kedekatan dan relasi.

Sementara itu terkait dengan kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dalam bekerja selama ini juga belum sesuai harapan semua pihak, hal ini didasari oleh masih rendahnya capaian kinerja organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi, penyusunan perencanaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembangunan di bidang administrasi umum.

Adapun fenomena masalah terkait kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- 1) Masih adanya pekerjaan yang telah disusun dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tidak bisa dilaksanakan dengan baik oleh pegawai sehingga terjadi SILPA anggaran pada beberapa kegiatan dan hal ini berdampak kepada capaian kinerja realisasi keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, dimana pada tahun 2019 realisasi keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

hanya sebesar 78,70 % dan pada tahun 2020 hanya sebesar 79,90 %.

- 2) Dalam beberapa kesempatan pimpinan masih mengeluhkan belum maksimalnya pelayanan rumah tangga yang diberikan oleh pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dimana pada saat rapat Forum Komunikasi Pimpinan Daerah (FORKOMINDA) kelengkapan rapat pimpinan belum tersedia di meja rapat ataupun saat mengikuti upacara hari besar nasional pimpinan tidak terlayani dengan baik.
- 3) Belum sepenuhnya administrasi surat menyurat yang masuk ke Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau baik itu melalui Tata Usaha Pimpinan maupun Tata Usaha Biro terproses dengan baik dimana masih ditemuinya surat-surat yang belum dibalas ataupun adanya surat-surat yang hilang. Sebagai gambaran sejauhmana proses surat-menyurat yang telah dilakukan oleh Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel 1.6 Laporan Surat Masuk Selama Tahun 2021

No	Jumlah Surat Masuk	Jumlah Pegawai Pelaksana	Jumlah Surat Yang Selesai Di Proses	Jumlah Surat Belum Selesai Di Proses	Jenis Surat
1	2	3	4	5	6
1.	5.122	26	5.098	24	1) Nota Dinas 2) Surat Dinas 3) Surat Tugas 4) Proposal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

					5) Undangan 6) Teletax
--	--	--	--	--	---------------------------

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Biro Umum Setda Provinsi Riau Tahun 2022

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena dalam mencapai target yang diinginkan oleh Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dalam peningkatan kinerja pegawai yang benar-benar baik, maka Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau harus memiliki pegawai yang profesional dengan kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang profesional. Berdasarkan beberapa fenomena yang telah disampaikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau?
- 2) Bagaimana pengawasan kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau?
- 3) Bagaimana kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian:

- 1) Untuk menganalisis disiplin kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- 2) Untuk menganalisis pengawasan pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- 3) Untuk menganalisis kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan kajian, serta menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas mengenai ilmu manajemen terutama terkait disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

2. Bagi Akademisi

Sebagai kontribusi pemikiran dan informasi bagi para pembaca, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi masyarakat dan mahasiswa lainnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

3. Bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang langkah-langkah apa saja yang harus diambil agar aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau memiliki kinerja yang baik.

1.5. Rencana Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk memudahkan pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai kajian teoritis yang relevan dengan penelitian, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisa masalah. Teori-teori yang digunakan berasal dari literatur-literatur yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian, yaitu penjelasan mengenai objek penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dari Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang menjadi sampel pada penelitian ini.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengolahan data, dan pembahasan untuk masing-masing permasalahan yang telah dirumuskan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan berusaha mengambil kesimpulan dan hasil penelitian serta mencoba untuk memberikan saran-saran sesuai dengan kemampuan penulis.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Konsep Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian dan Tujuan Disiplin

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2014:78) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2012:90) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.Selanjutnya, menurut Wursanto (2014:56) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2013:44) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2014:65) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sabagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kemudian, menurut Fathoni (2016:9) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012:90) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik Werther dan Davis, 2013:54.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Selanjutnya, Tujuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disiplinkerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan caramencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuanorganisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah dan mengoreksitindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok. Sastrohadiwiryono (2014:54) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik,
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya,
- 3) Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya,
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi,
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2012:32) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- 1) tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 2) tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan,
- 3) besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya,
- 4) berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan,
- 5) meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Hasibuan (2014:90) menyatakan bahwa "Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Tujuan dan kemampuan,
- 2) Keteladanan pimpinan,
- 3) Balas jasa,
- 4) Keadilan,
- 5) Waskat,
- 6) Sanksi hukuman,
- 7) Ketegasan,
- 8) Hubungan kemanusiaan”.

Kemudian, menurut Fathoni (2016:89) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika



ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya, (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2012:54) menyatakan bahwa:Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut : 1) besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; 6) Ada tidaknya perhatian pimpinan; 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pernyataan Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:21) dapat dijelaskan bahwa:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan mendapat jaminan balas jasa sesuai dengan jerih payah yang telah dikontribusikan oleh organisasi. Bila pegawai menerima kontribusi yang memadai maka pegawai akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan - peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pegawai.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga akan pujian tersebut
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai,
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

2.2.3. Ukuran Disiplin

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Umumnya, disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Menurut Handoko (2012:64) menyatakan bahwa untuk mengukur seorang pegawai telah memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka dapat diketahui dari:

- 1) Memiliki kedisiplinan terhadap jam masuk, pulang dan jam istirahat
- 2) Memiliki kedisiplinan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Memiliki tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

2.2.4. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang dikemukakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sastrohadiwiryono (2014:82) menyatakan “Sanksi disiplin terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan”.

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan

1. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

2. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Selanjutnya, menurut Handoko (2012:65) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
- 3) Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan kepada penyelia
- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan pangkatnya
- f. Dipecat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

2.2. Konsep Pengawasan Kerja

2.2.1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2016:122) menyatakan “Pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Sedangkan menurut Siagian (2014:76) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien, Handoko (2012:90).

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standarpelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Selanjutnya, menurut Odgers dalam Sukoco, 2017:90 menyatakan tujuan pengawasan adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya,
- 2) Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alat atau bahan,

- 3) Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai,
- 4) Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan,
- 5) Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manulang, 2016:89).

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

2.2.2. Tipe-tipe Pengawasan

Pengawasan pendahuluan (*freedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengawasan inimerupakan proses dimana aspek tertentu dari dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*DoubleCheck*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan. Pengawasan umpan balik (*feedback control*) Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi Handoko, 2012:78.

2.2.3. Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut Cascio dalam Sukoco, 2017:31 menyatakan bawa ada 3 (tiga) proses yang harus dilakukan dalam mengontrol pekerjaan yaitu:

1. Mendefinisikan parameter pekerjaan yang akan diawasi. Hal ini akan membantu pegawai untuk mengetahui tingkat produktivitas yang akan dihasilkan secara efektif dan efisien. Untuk itu atasan melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Menetapkan tujuan
 - b. Standar ukuran
 - c. Pengukuran
2. Memfasilitasi kinerja yang hendak dicapai, atasan hendaknya memberikan *feedback* kepada pegawai mengenai apa yang harus dilakukan dan memberikan fasilitas yang memadai bagi pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Memotivasi pegawai, yang harus dilakukan atasan agar pegawai senantiasa tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan dan secara konsisten. Maka atasan hendaknya melakukan:
 - a. Memberikan imbalan yang dihargai pegawai
 - b. Memberikan imbalan secara tepat dalam hal jumlah dan waktunya
 - c. Memberikan imbalan secara adil.

Selanjutnya, proses pengawasan kerja terdiri dari beberapa tindakan (langkahpokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan. Handoko (2012:134) menyatakan bahwa:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan, tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil;
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:

- a. Pengamatan.
- b. Laporan-lapor hasil lisan ataupun tertulis
- c. Metode-metode otomatis.
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

Selanjutnya, untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan yang terdiri dari :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Menetapkan alat ukur (standar)

Alat penilaian atau standar bagi hasil pekerjaan pegawai, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan. Agar alat pekerjaan itu diketahui benar oleh bawahan, maka alat pekerjaan itu harus dikemukakan, dijelaskan pada bawahan. Dengan demikian, atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan itu.

2. Mengadakan penilaian (*evaluate*)

Dengan menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (*standar*) yang sudah ditentukan. Jadi, pimpinan membandingkan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan standar sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan terjadi tidaknya penyimpangan.

3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Dengan tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk penyesuaian hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tindakan perbaikan itu tidak serta merta dapat menyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan rencana atau standar. Oleh karena itulah, perlu sekali adanya laporan-laporan berkala sehingga segera sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta



dengan adanya tindakan perbaikan yang akan diambil. Pekerjaan pelaksanaan seluruhnya dapat diselamatkan dengan rencana Manulang, 2016:144

Menurut Handoko 2012:134 menyatakan bahwa indikator dari pengawasan kerja diantaranya:

- 1) Adanya penetapan standar pelaksanaan/perencanaan
- 2) Adanya penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.
- 3) Membandingkan antara hasil pekerjaan dengan standar pekerjaan
- 4) Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

2.2.4. Karakteristik Pengawasan yang Efektif

Agar dapat efektif setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu:

- a. Informasi yang akan diukur harus akurat.
- b. Pengawasan harus dilakukan tepat waktu disaat penyimpangan diketahui.
- c. Sistem Pengawasan yang dipergunakan harus mudah dimengerti oleh orang lain.
- d. Pengawasan harus dititik beratkan pada kegiatan-kegiatan strategis.
- e. Harus bersifat ekonomis, artinya biaya pengawasan harus lebih kecil dibandingkan dengan hasilnya.
- f. Pelaksanaan pengawasan sesuai dengan struktur organisasi.
- g. Harus sesuai dengan arus kerja atau sesuai dengan sistem dan prosedur yang dilaksanakan dalam organisasi.
- h. Harus luwes dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Bersifat memerintah dan dapat dikerjakan oleh bawahan.
- j. Sistem pengawasan harus dapat diterima dan dimengerti oleh semua anggota organisasi Ranupandojo dan Husnan, 2012:90

2.3. Konsep Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan Prawirosentono, 2014:93.

Menurut Mangkunegara (2015:211) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya disiplin dan pengawasan kerja agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pencapaian kinerja organisasi harus terus-menerus ditingkatkan dengan memperhatikan seluruh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan. Keberhasilan kinerja merupakan gambaran dari organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Menurut Simanjutak (2015:121) "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang diberikan oleh organisasi yang hanya dapat dicapai melalui adanya kedisiplinan seseorang dalam bekerja serta ditunjang dengan sikap dan perilaku yang baik. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu". Handoko (2012:45) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Moekijat, 2015:67 Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja yaitu:

a. Subjectitive Procedure

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh superior (atasan), subordinates (bawahannya), peers (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, outside observer (para observer dari luar) dan self (diri sendiri).Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh manusia (human error), yaitu :

- 1) Tipe Leniency, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- 2) Tipe Strictness, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
- 3) Tipe Central Tendency, terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- 4) Halo Effect Error, kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.
- 5) Personal Bias, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik kearah positif maupun kearah negatif.

b. Direct Measures

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya.

Ada dua (2) tipe evaluasi ini, yaitu :

- 1) Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.
- 2) Berhubungan dengan personal information (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

c. Proficiency Testing

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya. (As'ad, 2013:32).

2.3.2. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ruky, 2014:79

Menurut Mathis dan Jackson (2013:87) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi dan kinerja tersebut dapat diukur melalui 4 (empat) indikator yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Ketepatan Waktu

Penggunaan masa kerja disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.

4. Kemampuan Kerjasama



berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2.4. Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

2.4.1. Pandangan Islam Terkait Variabel Disiplin Kerja

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh Biro Umum Setda Provinsi Riau dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Dalam ajaran Islam, banyak ibadah terkait dan dikaitkan dengan waktu-waktu tertentu atau yang biasa disebut ibadah muwaqqat. Hal ini tentu akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

‘memaksa’ umat Islam untuk senantiasa peduli dan memperhatikan waktu. Mengingat, mengerjakan ibadah pada dasarnya tidak boleh mendahului waktu, sebagaimana juga tidak diperbolehkan mengakhirkan waktu. Allah sendiri mengajarkan disiplin yang ketat untuk ibadah-ibadah tertentu seperti sholat, puasa maupun haji. Ibadah-ibadah tersebut jika dilakukan di luar waktu hampir pasti dinyatakan oleh para ulama sebagai amalan yang tidak sah.

Namun bagaimana dengan pengamalan umat Islam di tanah air ini? Tampaknya kalau jujur diakui belum begitu menggembirakan. Di lingkungan birokrasi, pendidikan, kantor, dan jalan raya masih mudah ditemukan perilaku sebagian masyarakat yang belum atau tidak disiplin seperti kurang taat aturan, masuk terlambat, mengakhiri lebih cepat dari semestinya, menyia-nyiakan waktu dan lain-lain. Parahnya lagi kalau fenomena ini dianggap sebagai sebuah pemandangan biasa dan tidak ada masalah. Sehingga masyarakat terbiasa membenarkan kebiasaan dari pada membiasakan yang benar.

Di sisi lain kita jumpai masih banyak yang bersifat semu dan artifisial. Disiplin dilakukan hanya kalau ada petugas atau ditongkrongi atasan atau pimpinan. Padahal yang diajarkan Islam lebih dari itu, yakni didasari karena kepatuhan dan ketaatan pada Allah SWT yang diyakini selalu hadir dan mengawasi segala gerak-gerik hamba, baik di kala sendiri maupun bersama orang lain.

Orang yang disiplin selain taat aturan juga tidak suka menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Rasulullah Shallallahu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Alaihi Wasallam bersabda, “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan gunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq) Disiplin juga berarti konsisten dan istiqamah dalam kebaikan dan kebenaran. Tidak mudah berubah-ubah atau digoyahkan sikap dan pendiriannya.

Sebagaimana diperintahkan Allah SWT. Artinya :

فَاسْتَقِمَّ كَمَا أَمَرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas”. (Hud: 112).

Mengingat arti penting disiplin dalam kehidupan, maka sudah semestinya kita menjadi pribadi-pribadi yang disiplin yang diwujudkan melalui taat aturan, konsisten antara ucapan dan perbuatan, serta pandai memanfaatkan kesempatan dan tepat waktu.

2.4.2. Pandangan Islam Terkait Variabel Pengawasan Kerja

Sedangkan pandangan islam tentang pengawasan kerja merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Adanya pengawasan agar menjamin terlaksananya sebuah kegiatan dengan konsisten, sehingga tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai dengan baik. Pengawasan dalam Islam mempunyai karakteristik antara lain: pengawasan bersifat material dan spiritual, monitoring bukan hanya manajer,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

tetapi juga Allah Swt, menggunakan metode yang manusiawi yang menjunjung martabat manusia.

Dalam dunia pemerintahan pengawasan sangat dibutuhkan agar roda birokrasi tersebut tetap berdiri atas dasar nilai-nilai keislaman. Di dalam Islam, fungsi pengawasan dapat terungkap pada ayat-ayat di dalam al Qur'an surat As-Shof ayat 3:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

"Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan." (As-Shof:3)

Beberapa hadits Rasulullah Saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadits Rasulullah Saw sebagai berikut:

حاسد بوا أن فسكم ق بل أن ب حاسد بوا ونوا أعمالكم ق بل أن ت وزن (ال حديث ث)

Artinya: "Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain." (HR. Tirmidzi: 2383).

Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara terencana, dan teratur. Tidak terkecuali dengan proses kegiatan belajar-mengajar yang merupakan hal yang harus diperhatikan, karena substansi dari pembelajaran adalah membantu siswa agar mereka dapat belajar secara baik dan maksimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Manajemen dalam hal ini berarti mengatur atau mengelola sesuatu hal agar menjadi baik. Hal ini sesuai dengan hadits, An-Nawawi (1987: 17) yang diriwayatkan dari Ya'la Rasulullah bersabda:

إِنَّ كَتَبَ اللَّهُ عَلَىٰ لَأَحْسَانًا شَيْئٍ كُلِّ

Artinya: “*Sesungguhnya mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu.*” (HR. Bukhari: 6010).

Berdasarkan hadits di atas, pengawasan dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak

2.4.3. Pandangan Islam Terkait Variabel Kinerja Pegawai

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Itulah sebabnya, penghargaan Islam terhadap kinerja bukan hanya sekedar panjang alegoris, penghias retorika, pemanis bahan pidato, indah dalam pernyataan tetapi kosong dalam kenyataan. Kinerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saya menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirinya sebagai hamba Allah. Apabila kinerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang malas tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk alam kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang hina dari binatang

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-

jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا
 سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ
 فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى مَثَلُهُمْ فِي
 عَلَى سَوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغَيِّظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
 ةً وَأَجْرًا عَظِيمًا مِنْهُمْ مَّغْفِرَ □

Arinya :”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya..”

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ
 اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



Artinya :”apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyakbanyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat di andalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan di dukung oleh fakta empiris. Dari penelitian terdahulu saya dapat menemukan beberapa judul yang sama, tetapi penelitian terdahulunya lebih ke meneliti secara menyeluruh sedangkan penelitian saya sudah menentukan titik khusus penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa proposal terkait dengan penelitian yang di lakukan:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Nama (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ardiansyah (2015)	Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	X1. Pengawasan X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Hasil analisis menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Judul Penelitian	Nama (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
2.	Erniaty Friska Tamba (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midas Multi Industry Medan	X1. Disiplin Kerja X2. Pengawasan Y. Kinerja	Hasil uji F variabel bebas (Disiplin kerja dan Pengawasan) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), Berdasarkan uji t bahwa variabel disiplin yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Rika Wahyuni (2017)	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang	X1. Pengawasan X2. Disiplin Kerja X3. Penempatan Kerja Y. Kinerja	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Variabel Penempatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang.
4.	Fitra Margaret (2017)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang	X1. Pengawasan X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur.
5	Farmen Rizal (2017)	Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Ismaya	X1. Disiplin Kerja X2. Pengawasan Y. Kinerja	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya Jakarta sebesar 8,8%, dan terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan kerja terhadap



©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

NO	Judul Penelitian	Nama (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
		Jakarta		kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya Jakarta sebesar 50,69%. Serta terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini
6	Yosephine Simanjuntak (2020)	Effect Of Work Discipline, Work Stress And Leadership On Employee Performance Pt Pd Paja Pinang Medan	Variabel independen yang diteliti adalah Work Discipline (X^1) Dan Work Stress (X^2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Performance of Service Employees (Y)	The calculation result of hypothesis testing partially obtained $t_{count} > t_{table}$ or $4,504 > 1,983$ means that partially Work Discipline, Job Stress and Leadership have positive and significant effect on the Performance of Employees of PT PD Paja Pinang Medan. the results of the test obtained the calculated F value $(21,658) > F_{table} (2,69)$ and a significance probability of $0,000 < 0,05$, meaning that simultaneous Work Discipline, Job Stress and Leadership have positive and significant effect on Employee Performance of PT PD Paja Pinang Medan
7	Luthfi Siregar (2021)	The Influence Of Work Discipline And Communication On Employee Performance With Activity Satisfaction As An Intervening Variable On	Variabel independen yang diteliti adalah Position Promotion (X^1) dan Work Discipline (X^2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Employee	The result of this study become conclusion was work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. DigdjayaGraha Development. The communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. DigdjayaGraha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Judul Penelitian	Nama (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
		Pt. Digdjaya Graha Development	Performance (Y)	Development. Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. DigdjayaGraha Development. Communication has no effect and is significant on job satisfaction at PT. DigdjayaGraha Development. The activity satisfaction has an effect and is significant on employee performance PT. DigdjayaGraha Development. The work discipline has a positive effect on employee performance through activity satisfaction at PT. DigdjayaGraha Development. Communication has a positive effect on employee performance through job satisfaction at PT. DigdjayaGraha Development
8	Vincentius (2020)	The Influence Of Position Promotion, Working Discipline And Work Environment To Performance Employees Pt. Maharupa Gatra	Variabel independen yang diteliti adalah Position Promotion (X^1) dan Work Discipline (X^2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Employee Performance (Y)	The calculation results show that (1) Position promotion with cronbach alpha 0,682 has significant effect on Employee Performance (2) Work discipline with cronbach alpha 0.690 has significant effect on Employee Performance, (3) Work environment with cronbach alpha 0.728 has significant effect on Employee Performance and (4) promotion of position, work environment and work discipline significantly influence the Performance of



©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Judul Penelitian	Nama (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
				Employees of PT. Maharupa Gatra.
9	Khursin (2020)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara	X1. Pengawasan X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara adalah disiplin kerja, alasannya karena variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar.
10	Rofly Sulistio (2020)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan Pt. Mitra Aung Swadaya (Mas) Kecamatan	X1. Pengawasan X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Hasil analisis dengan program SPSS, didapatkan hasil bahwa hubungan antara Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Secara simultan variabel Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Judul Penelitian	Nama (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
		Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)		Pengawasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

2.6. Kerangka Berfikir

Menurut Mangkunegara (2015:211) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya disiplin dan pengawasan kerja agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Mathis dan Jackson (2013:87) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi dan kinerja tersebut dapat diukur melalui 4 (empat) indikator yaitu:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kemampuan Kerjasama

Menurut Sastrohadwiryo (2014:65) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Handoko (2012:64) menyatakan bahwa untuk mengukur seorang pegawai telah memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka dsapat diketahui dari:

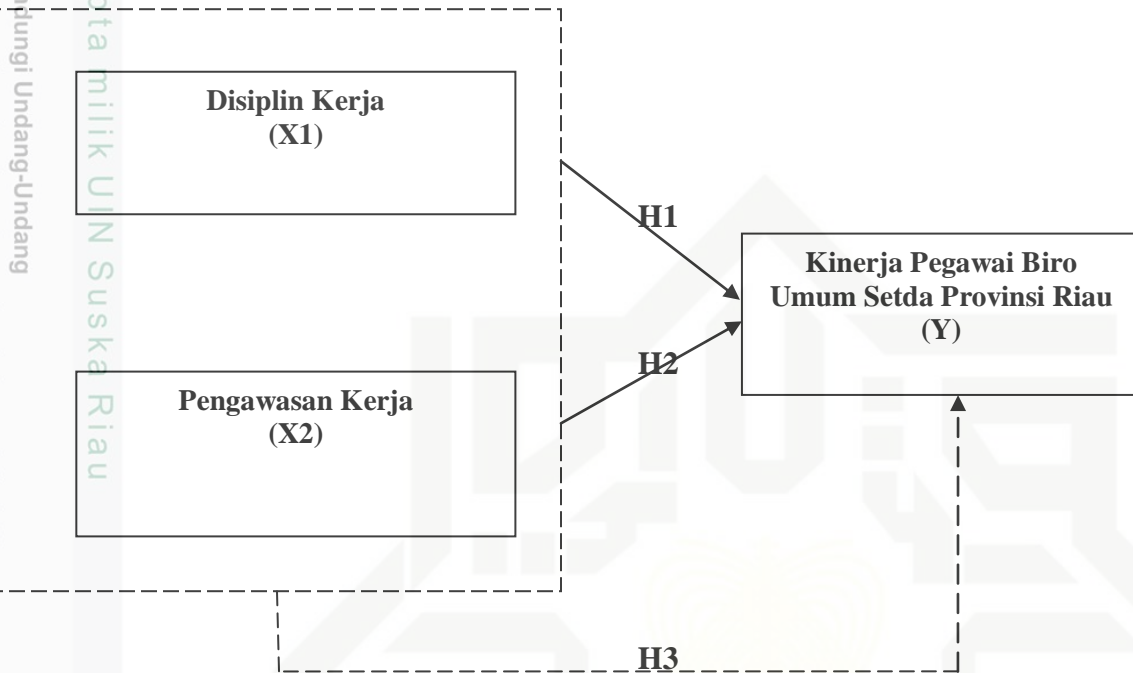
- 1) Memiliki kedisiplinan terhadap jam masuk, pulang dan jam istirahat
- 2) Memiliki kedisiplinan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Memiliki tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Siagian (2014:76) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Handoko (2012:134) menyatakan bahwa indikator dari pengawasan kerja diantaranya:

- 1) Adanya penetapan standar pelaksanaan/perencanaan
- 2) Adanya penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.
- 3) Membandingkan antara hasil pekerjaan dengan standar pekerjaan
- 4) Mengadakan tindakan perbaikan (*corective action*)

Untuk lebih jelas bagaimana kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1. berikut ini:

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau



Sumber : Mangkunegara (2015:211)

Keterangan:

—————> : Uji Parsial

- - - - -> : Uji Simultan

2.7. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan penelitian Muhammad Akob (2020) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dimana hasil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian menunjukkan bahwa diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian.

Sementara itu penelitian Khursin (2020) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara adalah disiplin kerja, alasannya karena variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel pengawasan

H2: Diduga pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai
Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan penelitian Harianto (2020) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam”. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini, diterima.



Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Ichtiarini (2020) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bri Syariah Kantor Cabang Madiun”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,703 > 0,05$ sehingga pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil penelitian Ervia Panjaitan (2020) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dengan nilai sig sebesar $0,029 < \alpha (0,05)$.

Sementara itu penelitian Rochmatul Jannah (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap terdapat pengaruh simultan variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan. Namun pada variabel disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8. Konsep Operasional Variabel

Berikut ini variabel-variabel yang akan didefinisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner.

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Nama Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sastrohadiwiryono, 2014:65	Disiplin Waktu Disiplin Peraturan Disiplin Tanggung Jawab Handoko, 2012:64	Likert
Pengawasan Kerja (X2)	Pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Manulang, 2016: 122	Memperbaiki ukuran atau standar pekerjaan Mengadakan penilaian/ ukuran pekerjaan Membandingkan antara hasil pekerjaan dengan standar pekerjaan Mengadakan perbaikan atas penyimpangan Handoko, 2012:134	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode	Kuantitas Kerja Kualitas Kerja Ketepatan Waktu	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mangkunegara, 2015: 211	Kemampuan Kerjasama Mathis dan Jackson , 2013:87	
----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Dipilihnya lokasi penelitian ini dikarenakan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau memiliki kompleksitas pekerjaan penyelenggaraan bidang administrasi surat menyurat, penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah, Bagian Administrasi Keuangan, dan Bagian Tatausaha dan Rumah Tanggaserta pelaksana peringatan hari-hari besar nasional yang ada di lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Riau sehingga hal ini wajar saja diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan pengawasan kerja yang baik sehingga berdampak kepada membaiknya kinerja organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian adalah penelitian sosial bersifat deskriptif kuantitatif, menurut Arikunto (2016:56) penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, memiliki disain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul. Sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain.

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer, merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data yang dikumpulkan secara Primer adalah Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Pegawai yang diperoleh langsung dari daftar pertanyaan (*questionare*) yang diberikan kepada responden penelitian.
- 2) Data sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data diperoleh melalui gambaran umum dan dokumen-dokumen dari Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau seperti: sejarah singkat berdirinya organisasi, jumlah pegawai.
- 3) Struktur organisasi, visi dan misi organisasi, serta data-data kepegawaian organisasi.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok atau kumpulan dari seluruh elemen atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset Kuncoro, 2015:90. Menurut Arikunto (2016:111) apabila subjek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 81 (delapan puluh satu) orang.

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Arikunto (2016:116). Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter dengan alasan jumlahnya yang relatif sedikit dan dapat dijangkau oleh peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepala Biro berjumlah 1 orang, Kepala Bagian berjumlah 3 orang, Kepala Sub Bagian berjumlah 12 orang dan staf Biro Umum berjumlah 65 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1. Responden Penelitian

No	Keterangan	Populasi	Sampel	%
1	Kepala Biro	1	1	1,23
2	Kepala Bagian Perlengkapan	1	1	1,23
3	Kepala Bagian Administrasi Keuangan	1	1	1,23
4	Kepala Bagian Tata Usaha dan	1	1	1,23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	Rumah Tangga			
5	Kepala Sub Bagian	12	12	14,81
6	Staf Bagian Perlengkapan	20	20	24,69
7	Staf Bagian Administrasi Keuangan	23	23	28,40
8	Staf Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	22	22	27,16
	Jumlah	81	81	100

Sumber: Olahan Data SPSS 2022

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini, maka digunakan cara-cara sebagai berikut:

- 1) Daftar pertanyaan (*questionare*) yang diberikan kepada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- 2) Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh dari Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

3.5. Analisa Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Untuk menguji hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini digunakan analisa deskriptif kuantitatif yaitu setelah data dikumpulkan selanjutnya penulis mengolah data dan menyusun dalam tabulasi kemudian hasil tabulasi data tersebut dianalisa secara eksploratif yaitu penyajian hasil penelitian di lapangan secara faktual dan menjelaskan secara sistematis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berskala ordinal karena pengambilan data yang dilakukan melalui survey kepada responden menggunakan skala Likert 1-5. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi linier ganda, sehingga terlebih dahulu data harus diuji dengan uji persyaratan analisis, antara lain bahwa sekurang-kurangnya data yang dianalisis adalah skala interval. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengubah skor mentah menjadi skor baku atau menaikkan data ordinal menjadi interval. Riduwan, (2016:189)

Apabila variabel-variabel penelitian tersebut diukur dalam bentuk skala interval, maka telah memenuhi salah satu syarat awal menggunakan analisis statistik parametrik. Perhitungan-perhitungan yang dilakukan dalam statistik parametrik tidak hanya sekedar menghitung berapa besarnya frekuensi, seringnya sesuatu terjadi dan yang sejenisnya, akan tetapi lebih dari itu, yaitu dilakukan juga penjumlahan, pengurangan, pengkalian, dan pembagian. Data yang dapat dijumlahkan, dikurangkan, dikalikan dan juga dibagi hanyalah data yang minimal berskala interval. Singarimbun, (2014:101).

Apabila data yang diperoleh telah memenuhi persyaratan analisis regresi, selanjutnya dapat ditentukan persamaan garis regresi yang diinginkan, yaitu:

Persamaan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a = Konstanta
 b1 dan b2 = Koefisien Regresi
 X1 = Disiplin
 X2 = Pengawasan
 e = *Term of error* (Variabel yang tidak diteliti)

Seluruh analisis data regresi linier berganda dilakukan dengan proses komputerisasi menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 20.

3.6. Uji Kualitas Data

Kesimpulan pemecahan masalah dalam penelitian sangat bergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang dipakai dalam pengumpulan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas. Menurut Umar, uji validitas dan reliabilitas instrumen jumlah responden minimal 30 orang agar distribusi skor atau nilai akan lebih mendekati kurva normal. Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Umar, (2014:79).

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain, instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Pengujian uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* (r hitung) > nilai r tabel dan nilainya positif,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid. Ghozali, (2015:90)

Untuk mengetahui apakah instrumen butir-butir item telah memiliki tingkat kesahihan (validitas) dan tingkat keterandalan (reabilitas), maka perlu diadakan uji coba. Untuk menguji tingkat kesahihan (validitas) dari setiap butir

item dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment* Angka Kasar

Sugiyono,(2017:99) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dimana : r_{xy} = Koefisien korelasi yang dihitung

N = Jumlah Sampel

$\sum X$ = Jumlah Product Skor Butir Item

$\sum Y$ = Jumlah Product Skor Butir Total

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Butir Item

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Butir Total

$\sum XY$ = Jumlah product skor butir item dikali hasil skor butir total.

Nazir (2014:43) menyatakan reliabilitas dan validitas mencakup mutu seluruh proses pengumpulan data sejak konsep disiapkan sampai kepada data siap untuk dianalisa. Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, maka perlu diuji dulu kesahihannya, dengan alat uji validitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r hitung $> r$ tabel) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Angka kritik pada penelitian ini adalah $N-2=30-2=28$ dengan taraf signifikan 5% maka angka kritik untuk uji validitas padapenelitian adalah 0.330. Berdasarkan pengujian validitas instrumen, nilai *CorrectedItem-Total Correlation* bernilai positif dan di atas nilai r tabel 0.330 yang artinya semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Ketentuan yang diterapkan dalam penentuan kesahihan dan keterandalan instrumen dalam penelitian ini adalah, apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada batas signifikansi 5%, maka disimpulkan butir item sudah mempunyai tingkat keterhandalan yang signifikan.

Jika alat ukur sudah dinyatakan valid maka selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Umar (2014:76) mengatakan reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal (*internal consistency*) atau derajat ketetapan jawaban responden dengan teknik belah dua (*split half*). Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu: 1) Pengukuran ulang (*Repeted Measure*) dengan cara memberikan kuisioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya, dan 2) Pengukuran sekali saja (*One Shot*) dengan cara hanya sekali saja memberikan kuisioner dan hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini dengan menggunakan pengukuran sekali saja (*One Shot*) dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik Gronbach Alpha $> 0,6$.

3.7. Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi, maka perlu pengukuran koefisien determinasi dan dengan uji signifikansinya regresi uji f dan uji t.

3.7.1. Uji Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2005:83) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Menurut Iqbal (2005:233) koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel.

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi Sempurna.

3.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh seluruh variabel independen dalam model terhadap variabel dependen untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak, variabel variable disiplin kerja dan pengawasan kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawaimaka digunakan Uji Statistik Uji f, adapun yang menjadi kriteria adalah:

$H_0 : b_i = 0$ artinya, variable disiplin dan pengawasan tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$H_1 : b_i \neq 0$ artinya variable disiplin dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Pengujian ini dilakukan dengan uji Statistik F dengan kriteria: Terima H_0 bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan Tolak H_0 (terima H_1) bila $F_{hitung} \geq F_{table}$. Dengan menggunakan SPSS Versi 20 akan dilihat pada tabel ANOVA ataupun dengan membandingkan sig. F dengan level of test (α) dengan ketentuan Terima H_0 bila sig. $F \geq \alpha$ dan Tolak H_0 (Terima H_1) bila sig. $F \leq \alpha$.

3.7.3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial dan menguji signifikansi koefisien regresi variabel bebas dengan variabel terikat.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. $H_0 : b_1 = 0$ artinya pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji parsial ini sering disebut dengan uji t (Uji 2 arah) yang mana dengan uji ini apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak dengan ketentuan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila hasil uji t dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% dengan

$\alpha = 0,05$ Nilai t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel yaitu:

t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak

hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima

3.8. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi.

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang normal atau tidak, menurut Arikunto (2016:87). Uji normalitas dilakukan dengan melihat tampilan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan kekanan. Atau dapat juga kita lihat grafik normal P-P Plot. Jika grafik Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel independen tersebut. Menurut Arikunto (2016:94) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen. Dan ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas, dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi liner kesalahan pengganggu (e) mempunyai varian yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain menurut Arikunto (2016:78). Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel independen dengan residualnya. Jika nilai signifikan lebih besar dari α (5%) maka tidak terdapat Heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari α (5%) maka terdapat Heteroskedastisitas. Jika *variance* tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi *problem* heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

4.1. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Sekretariat Daerah Provinsi Riau Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 98 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.

Untuk menjalankan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas Sekretaris Daerah menyelenggarakan fungsi pengoordinasian penyusunan kebijakan Daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil Negara pada Instansi Daerah, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana tersebut di atas, Sekretaris Daerah dibantu oleh Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, dan Asisten Administrasi Umum. Setiap asisten dibantu oleh beberapa biro sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan



Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 98 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

4.2. Gambaran Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya Aparatur Sipil Negara merupakan yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi dengan demikian dapat dipahami bahwa pegawai ASN yang bekerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau adalah pegawai yang memiliki fungsi dan peran pelaksana kegiatan-kegiatan pemerintah dalam rangka menciptakan tata pemerintahan yang baik. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi terciptanya tata pemerintahan yang baik di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau maka dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kinerja pegawainya dalam bekerja. Untuk menyelenggarakan tugas guna tercapainya kinerja pegawai tersebut.

Adapun Visi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



“Terwujudnya pelayanan prima dibidang Administrasi Setda, Administrasi Keuangan dan Aset Setda, serta Kerumah Tanggaan Pimpinan untuk mendukung kelancaran tugas pokok Sekretariat Daerah Provinsi Riau ”.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau mempunyai misi yang harus dicapai, yaitu:

- 1) Mewujudkan pelayanan Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang cepat, efisien dan responsibel.
- 2) Mewujudkan pelayanan Administrasi Keuangan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang cepat, tertib dan akuntabel..
- 3) Mewujudkan pelayanan Administrasi Kerumahtanggaan Pimpinan yang tertib dan cermat.

Adapun rincian dari tugas Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan perumusan program Biro Umum
- 2) Menyelenggarakan perumusan bahan kebijakan umum di bidang umum
- 3) Menyelenggarakan koordinasi dan pelayanan administratif di bidang umum meliputi rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian, administrasi keuangan serta aset Sekretariat Daerah
- 4) Menyelenggarakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian Sekretariat Daerah
- 5) Menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan Sekretariat Daerah
- 6) Menyelenggarakan pengelolaan aset Sekretariat Daerah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Menyelenggarakan koordinasi, supervisi, pembinaan, dan pengendalian di bidang umum
- 8) Menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah
- 9) Menyelenggarakan pengelolaan ketatausahaan Biro

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau disusun kedalam kelompok Bagian yaitu (1) Bagian Perlengkapan, (2) Bagian Administrasi Keuangan, (3) Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga. Secara keseluruhan komposisi jabatan organisasi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Jumlah Pegawai ASN Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau Menurut Jabatan

No	Unit kerja	Jumlah Orang	%
1	Kepala Biro	1	1,23
2	Kepala Bagian Perlengkapan	1	1,23
3	Kepala Bagian Administrasi Keuangan	1	1,23
4	Kepala Bagian TU dan Rumah Tangga	1	1,23
5	Kepala Sub Bagian	12	14,81
6	Staf Biro	65	80,24
	Jumlah	81	100

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Biro Umum Setda Riau Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui jabatan struktural pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yaitu untuk Eselon IVa (Kepala Bagian) dengan komposisi jabatan sebesar 3 jabatan, Eselon III.a (Kepala Sub Bagian) sebanyak 12



Jabatan dan Eselon II (Kepala Biro) sebanyak 1 orang Sedangkan keadaan aparatur sipil negara pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang tidak menduduki jabatan saat ini berjumlah 65 orang. Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugasnya menghadapi berbagai permasalahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sehingga kinerja organisasinya masih belum baik. Kelemahan dan permasalahan yang terjadi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau terkait dengan kinerja pegawainya akan menyangkut berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu disiplin dalam bekerja dan pengawasan dalam bekerja.

4.3. Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Biro Umum dipimpin oleh Kepala Biro. Kepala Biro Umum mempunyai tugas membantu Gubernur melalui Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah, Bagian Administrasi Keuangan, dan Bagian Tatausaha dan Rumah Tangga. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Biro Umum menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Biro Umum.

Susunan organisasi Biro Umum, terdiri dari:

- a. Kepala Biro Umum;
- b. Kepala Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah, terdiri atas:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

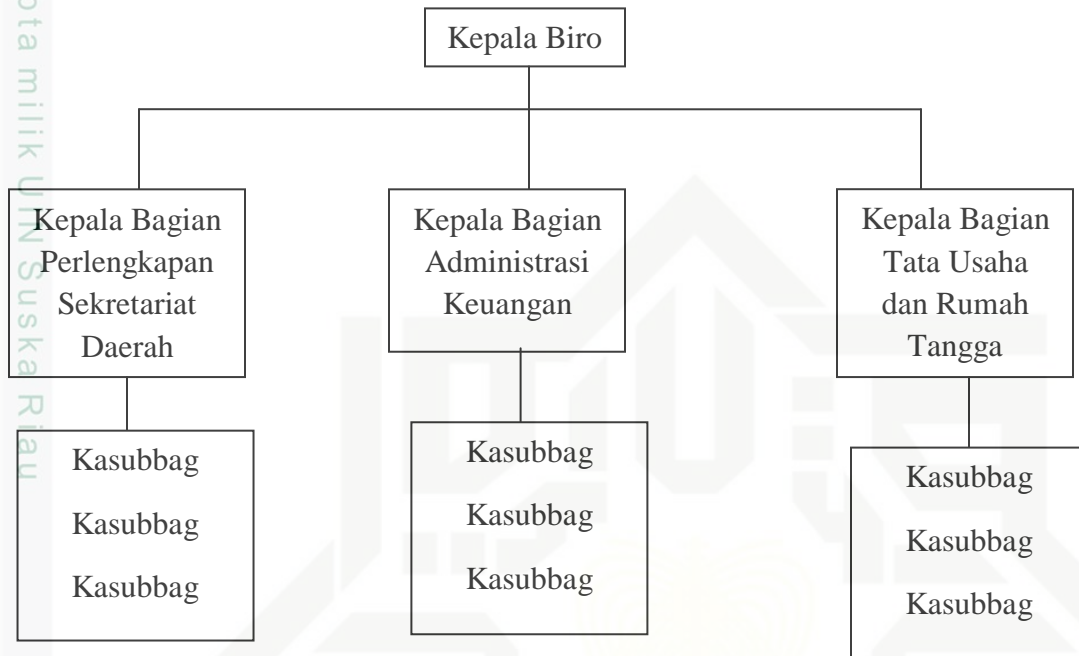
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kepala Subbagian Analisa Kebutuhan dan Pengadaan Barang;
 - 2) Kepala Subbagian Penerimaan, Distribusi dan Penatausahaan Barang; dan
 - 3) Kepala Subbagian Pengamanan dan Pemeliharaan Barang.
- c. Kepala Bagian Administrasi Keuangan, terdiri atas:
- 1) Kepala Subbagian Verifikasi Keuangan;
 - 2) Kepala Subbagian Tata Usaha Keuangan; dan
 - 3) Kepala Subbagian Pelaporan.
- d. Kepala Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga, terdiri atas:
- 1) Kepala Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga Gubernur;
 - 2) Kepala Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga Wakil Gubernur;
 - 3) Kepala Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga Sekretaris Daerah dan Staf Ahli; dan
 - 4) Kepala Subbagian Tata Usaha Biro.

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau



Sumber Data: Subbag TU Biro Umum Tahun 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau telah berusaha menciptakan disiplin kerja yang mampu mendisiplinkan para pegawainya dalam bekerja serta menanamkan pola disiplin kerja yang baik pada masing-masing pegawai agar mereka terdorong untuk bekerja secara lebih profesional dan bertanggungjawab.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau telah berusaha menerapkan pengawasan kerja pada setiap pelaksanaan tugas yang diberikan sehingga setiap pegawai terdorong untuk bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan memiliki kinerja pelayanan yang baik.
- 3) Variabel kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja dan pengawasan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja. Selain itu juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan kerja lebih dominan dan berpengaruh daripada variabel disiplin kerja. Maksudnya adalah, variabel pengawasan kerja lebih menentukan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

- 4) Secara simultan variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan dengan kata lain semakin baik disiplin kerja dan pengawasan kerja maka kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan semakin meningkat. Pada uji determinasi R^2 diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja memiliki pengaruh sebesar 64,4% sedangkan 35,6% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, motivasi kerja, insentif dan iklim organisasi.

6.2. Saran

Mengingat pentingnya disiplin kerja dan pengawasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, maka dengan ini disarankan:

- 1) Peneliti menyarankan kepada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dalam usaha melakukan peningkatan kinerja yang diberikan oleh pegawai, maka Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau agar lebih memikirkan untuk meningkatkan disiplin kerja yang ada saat ini dan juga meningkatkan pengawasan kerja dalam organisasi, hal ini perlu dilakukan agar pelaksanaan pelayanan


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

administrasi yang diberikan oleh setiap pegawai dapat berjalan lebih baik dan target sasaran kerja dapat berjalan secara maksimal.

- 2) Variabel pengawasan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau namun hal ini tetap saja perlu mendapatkan perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan karena selama ini banyak dikalangan pegawai beranggapan kinerja yang mereka tampilkan pada saat bekerja sangat kecil kemungkinan dapat berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh pengawasan kerja yang berkelanjutan dan adanya evaluasi yang senantiasa dilakukan pada setiap pelaksanaan kegiatan sebab apabila pengawasan berjalan dengan baik maka para pegawai merasa mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan sehingga mereka termotivasi untuk menunjukkan kinerja pelayanan kesekretariatan yang tinggi.
- 3) Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau maka membentuk disiplin kerja dan pengawasan kerja yang lebih baik sangat penting dilakukan saat ini, karena dengan adanya hal tersebut maka setiap hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
- 4) Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau untuk lebih fokus kepada meningkatkan loyalitas pegawai, kecakapan dalam bekerja, kejujuran dan peningkatan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja layanan yang diberikan oleh pegawainya terutama layanan

administrasi kesekretariatan dan pelayanan pimpinan daerah, karena selama ini masyarakat masih mengeluhkan pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang belum maksimal dan cenderung minta dilayani bukan melayani dan hal ini tentu saja berdampak kepada kredibilitas Pemerintah Provinsi Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Qur'an

- Surat Huud ayat 112
- Surat As-Shof ayat 3
- Surat Al-Fath ayat 29
- Surat Al-Jumu'ah ayat 10

2. Buku

- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi industri, seri umum, sumber daya manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty.
- Fathoni, Abdurrahmat 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta,
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Edisi. Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad, 2014. *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN,
- Manullang, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2013. *Human Resource Management. Tenth Edition*. Ohio: South-Western.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Organidasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*,. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Prawirosentono. Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta
- Riduwan, 2016, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, cetakan keempat, Bandung, Alfabeta.
- Ranupandojo & Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*,. BPFE, UGM, Yogyakarta
- Ruky.Achmad, S. 2014. *Sistem Manajemen Kenerja*, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama
- Sastrohadiwiryo, S. 2014. *Metode Penelitian Manajemen (Cetakan Ke 3)*. Bandung: Alfabeta Bandung
- Siagian. Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2014. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S
- Simanjuntak P. 2015. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar. Harapan.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Sukoco. Badri, M 2017. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.



Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, R&D*. Bandung

Umar, Hussein.,2014. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

William B. Werther, Jr., Keith Davis, 2013, *Human Resource and. Personnel Management, (Terjemahan)* 4th edition, Singapore : Mc Graw – Hill.

Wursanto. 2014. *Dasar-DasarManajemen Personalia*. Jakarta: Dian Pustaka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Mohon diberi tanda checklist (v) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Pendapat Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

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

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.

4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu untuk memberikan kuesioner kepada orang yang menyerahkan kuesioner.

5. Terimakasih atas partisipasinya.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Status Pernikahan:.....
6. Lama/Masa Kerja:.....
7. Bagian :
8. Tanda Tangan :

A. Variabel Disiplin Kerja (X¹)

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
1	pegawai yang disiplin adalah pegawai yang senantiasa datang ke kantor tepat waktu					
2	Pegawai senantiasa mengisi absensi jam kerja masuk dan pulang yang berlaku selama berada di kantor					
3	Pegawai senantiasa berada ditempatnya selama jam kerja berlangsung					
4	Menurut saudara selama ini pegawai senantiasa taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi					
5	Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi adalah pegawai yang telah patuh terhadap instruksi atasan					
6	Selama proses kerja berlangsung pegawai telah menggunakan kelengkapan seragam kerja sesuai aturan					
7	Selama proses kerja berlangsung pegawai telah menggunakan perlengkapan kerja sesuai prosedur					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	Selama ini pegawai telah mampu mampu memelihara fasilitas kantor sesuai prosedur yang berlaku					
9	Selama ini pegawai senantiasa dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar					

B. Variabel Pengawasan Kerja (X²)

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
1	Selama ini hasil pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja telah dilakukan dengan akurat					
2	Hasil pengawasan terhadap pegawai selama bekerja senantiasa diberikan tepat pada waktunya					
3	Hasil pengawasan terhadap pegawai selama bekerja penilaiannya telah dilakukan secara realistis					
4	Selama ini dalam pengawasan kerja pegawai telah ditetapkan standar-standar yang telah disepakati bersama					
5	Selama ini dalam pengawasan kerja pegawai telah sesuai dengan standar yang berlaku					
6	Selama ini dalam pengawasan kerja terhadap pegawai telah mampu mengukur sejauhmana prestasi yang dicapai oleh pegawai					
7	Dalam pelaksanaan pekerjaan yan dilakukan oleh pegawai sudah ada standar pembanding dari hasil capaian pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	Selama ini sudah ada standar perbaikan terhadap pengawasan yang dilakukan apabila terjadi penyimpangan					
9	Selama ini terhadap hasil pengawasan kerja dilakukan secara realistis					
10	Selama ini pelaksanaan pengawasan kerja senantiasa ada perubahan kearah yang lebih baik					
11	Selama ini telah ada standar perbaikan apabila pengawasan kerja yang dilakukan tidak maksimal terlaksana					
12	Selama ini terhadap penyimpangan yang dilakukan akan diberikan sanksi yang setimpal					

C. Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap pegawai disini telah memiliki keterampilan yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya					
2	Selama ini setiap pegawai telah bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik					
3	Selama ini setiap pegawai telah mencapai semua target pekerjaan yang telah direncanakan					
4	Selama ini pegawai dalam bekerja telah tepat terhadap sasaran kerja yang telah ditetapkan					
5	Selama ini pegawai dalam bekerja memiliki ketelitian untuk menghindari kesalahan dalam bekerja					
6	Setiap pegawai disini telah memiliki					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	keterampilan yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya					
7	Selama ini pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya telah dikerjakan sesuai aturan					
8	Selama ini pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya telah dikerjakan tepat pada waktunya					
9	Pegawai yang ada disini telah mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
10	Selama ini pegawai dalam bekerja telah bersikap kooperatif terhadap Biro Umum Setda Prov Riau					
11	Selama ini pegawai dalam bekerja telah bersikap kooperatif terhadap pimpinannya					
12	Selama ini pegawai dalam bekerja telah bersikap kooperatif terhadap pegawai lainnya					

**TERIMAKASIH ATAS WAKTU DAN KERJASAMA YANG
BAPAK/IBU BERIKAN SEMOGA SUKSES SELALU**

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	total
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	VAR00001 Pearson Correlation	1	-.099	-.125	-.151	-.225*	.292**	-.127	.144	.132	.326**
	Sig. (2-tailed)		.379	.267	.177	.043	.008	.263	.697	.239	.003
	N	81	81	81	81	81	81	80	81	81	81
	VAR00002 Pearson Correlation	-.099	1	-.054	.052	.120	-.054	.051	-.056	-.068	.373**
	Sig. (2-tailed)	.379		.632	.642	.284	.634	.652	.617	.546	.004
	N	81	81	81	81	81	81	80	81	81	81
	VAR00003 Pearson Correlation	-.125	-.054	1	-.032	.012	-.056	.116	-.033	.005	.348**
	Sig. (2-tailed)	.267	.632		.775	.918	.621	.307	.767	.964	.002
	N	81	81	81	81	81	81	80	81	81	81
	VAR00004 Pearson Correlation	-.151	.052	-.032	1	.189	-.127	.086	.025	.122	.351**
	Sig. (2-tailed)	.177	.642	.775		.092	.260	.450	.822	.276	.004
	N	81	81	81	81	81	81	80	81	81	81
	VAR00005 Pearson Correlation	-.225*	.120	.012	.189	1	.231*	.207	.200	.042	.367**
	Sig. (2-tailed)	.043	.284	.918	.092		.038	.066	.074	.710	.001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

©	N		81	81	81	81	81	80	81	81	81	
VAR00006	Pearson Correlation		.292**	-.054	-.056	-.127	-.231*	1	-.176	-.139	.125	.373**
	Sig. (2-tailed)		.008	.634	.621	.260	.038		.118	.217	.265	.001
	N		81	81	81	81	81	81	80	81	81	81
VAR00007	Pearson Correlation		-.127	.051	.116	.086	.207	-.176	1	.173	-.137	.406**
	Sig. (2-tailed)		.263	.652	.307	.450	.066	.118		.125	.225	.000
	N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00008	Pearson Correlation		.144	-.056	-.033	-.025	.200	-.139	.173	1	-.075	.308**
	Sig. (2-tailed)		.697	.617	.767	.822	.074	.217	.125		.504	.003
	N		81	81	81	81	81	81	80	81	81	81
VAR00009	Pearson Correlation		.132	-.068	.105	-.122	-.042	.125	-.137	-.075	1	.365**
	Sig. (2-tailed)		.239	.546	.964	.276	.710	.265	.225	.504		.000
	N		81	81	81	81	81	81	80	81	81	81
total	Pearson Correlation		.326**	.373**	.348**	.351**	.367**	.373**	.406**	.308**	.365**	1
	Sig. (2-tailed)		.003	.004	.002	.004	.001	.001	.000	.003	.000	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

N	81	81	81	81	81	81	81	80	81	81	81
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Validitas Pengawasan Kerja

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
VAR00001 Pearson Correlation	1	-.047	.173	.100	-.086	.062	-.100	.335**	.134	-.068	-.049	.072
Sig. (2-tailed)		.679	.123	.375	.443	.581	.373	.002	.765	.547	.663	.525
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00002 Pearson Correlation	.147	1	-.087	-.033	.107	.015	-.119	-.065	-.065	-.058	-.077	-.100
Sig. (2-tailed)	.679		.441	.770	.344	.895	.292	.566	.565	.608	.495	.375
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00003 Pearson Correlation	.173	-.087	1	.012	-.102	.106	-.144	.299**	.096	-.079	-.091	-.089
Sig. (2-tailed)	.123	.441		.918	.364	.344	.201	.007	.392	.482	.420	.430
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

VAR00004	Pearson Correlation	.100	-.033	.012	1	.361**	-.128	.072	-.075	-.147	.024	.108	-.057
	Sig. (2-tailed)	.375	.770	.918		.001	.256	.524	.505	.190	.829	.339	.613
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00005	Pearson Correlation	.186	.107	-.102	.361**	1	-.161	.012	.117	-.102	.176	.042	.126
	Sig. (2-tailed)	.443	.344	.364	.001		.151	.915	.298	.364	.115	.710	.262
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00006	Pearson Correlation	.162	.015	.106	-.128	.161	1	.127	.026	-.092	-.173	.088	-.163
	Sig. (2-tailed)	.581	.895	.344	.256	.151		.260	.815	.413	.122	.432	.145
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00007	Pearson Correlation	.100	.119	.144	.072	.012	-.127	1	-.072	-.223 [†]	.136	.066	.246 [†]
	Sig. (2-tailed)	.373	.292	.201	.524	.915	.260		.524	.045	.225	.559	.027
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00008	Pearson Correlation	.335**	-.065	.299**	-.075	.117	.026	-.072	1	.063	-.227 [†]	-.166	-.156
	Sig. (2-tailed)	.002	.566	.007	.505	.298	.815	.524		.577	.042	.139	.164
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00009	Pearson Correlation	.034	.065	.096	.147	-.102	-.092	.223 [†]	.063	1	-.137	-.088	-.212

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

	Sig. (2-tailed)	.765	.565	.392	.190	.364	.413	.045	.577		.224	.433	.058
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00010	Pearson Correlation	.068	.058	.079	.024	.176	.173	.136	-.227*	-.137	1	.045	.089
	Sig. (2-tailed)	.547	.608	.482	.829	.115	.122	.225	.042	.224		.688	.430
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00011	Pearson Correlation	.049	.077	.091	.108	.042	.088	.066	.166	-.088	.045	1	-.177
	Sig. (2-tailed)	.663	.495	.420	.339	.710	.432	.559	.139	.433	.688		.113
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00012	Pearson Correlation	.072	.100	.089	.057	.126	.163	.246*	.156	.212	.089	1	-.177
	Sig. (2-tailed)	.525	.375	.430	.613	.262	.145	.027	.164	.058	.430		.113
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
total	Pearson Correlation	.365**	.322**	.423**	.464**	.487**	.344**	.355**	.375**	.333**	.374**	1	.361**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.000	.000	.000	.005	.002	.003	.002	.003		.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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



Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	-.006	.047	.165	.006	.057	.299**	.206	.157	.078	.016	-.202	.332**
	Sig. (2-tailed)		.959	.678	.141	.954	.611	.007	.065	.161	.490	.887	.070	.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00002	Pearson Correlation	.006	1	.158	-.155	-.096	-.065	-.117	-.153	-.014	.065	.087	.054	.367**
	Sig. (2-tailed)	.959		.158	.167	.392	.562	.299	.172	.903	.565	.439	.631	.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00003	Pearson Correlation	.047	.158	1	-.129	.177	.226*	-.104	.035	.148	-.025	-.205	-.010	.408**
	Sig. (2-tailed)	.678	.158		.252	.114	.042	.354	.756	.187	.824	.067	.927	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00004	Pearson Correlation	-.165	.155	.129	1	.035	.212	.060	-.160	.126	-.015	.111	.062	.473**
	Sig. (2-tailed)	.141	.167	.252		.756	.058	.594	.155	.263	.893	.325	.583	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00005	Pearson Correlation	-.006	.096	.177	.035	1	.026	-.121	.219*	.051	.046	-.015	-.132	.360**
	Sig. (2-tailed)	.954	.392	.114	.756		.817	.284	.049	.651	.681	.892	.240	.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



VAR00006	Pearson Correlation	.057	.065	.226*	.212	.026	1	-.127	-.083	.057	.093	-.040	-.020	.398**
	Sig. (2-tailed)	.611	.562	.042	.058	.817		.258	.460	.610	.411	.726	.861	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00007	Pearson Correlation	-.299**	-.117	-.104	.060	-.121	-.127	1	-.192	.214	-.209	.011	.054	.318**
	Sig. (2-tailed)	.007	.299	.354	.594	.284	.258		.086	.055	.061	.924	.634	.005
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00008	Pearson Correlation	.206	-.153	.035	-.160	.219*	-.083	-.192	1	-.100	.495**	-.095	-.069	.322**
	Sig. (2-tailed)	.065	.172	.756	.155	.049	.460	.086		.374	.000	.400	.541	.003
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00009	Pearson Correlation	-.157	-.014	.148	.126	.051	.057	.214	-.100	1	-.043	-.211	.176	.355**
	Sig. (2-tailed)	.161	.903	.187	.263	.651	.610	.055	.374		.700	.059	.116	.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00010	Pearson Correlation	-.078	.065	-.025	-.015	.046	.093	-.209	.495**	-.043	1	-.084	.100	.315**
	Sig. (2-tailed)	.490	.565	.824	.893	.681	.411	.061	.000	.700		.455	.374	.004
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
VAR00011	Pearson Correlation	.016	.087	.205	.111	.015	.040	.011	.095	.211	.084	1	-.081	.334**
	Sig. (2-tailed)	.887	.439	.067	.325	.892	.726	.924	.400	.059	.455		.470	.005
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutipkan dan menyebutkan sumber:
 a. Penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



VAR00012	Pearson Correlation	.202	.054	.010	.062	.132	.020	.054	-.069	.176	.100	-.081	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.070	.631	.927	.583	.240	.861	.634	.541	.116	.374	.470		.005
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
total	Pearson Correlation	.332**	.367**	.408**	.473**	.360**	.398**	.318**	.322***	.355**	.315**	.334**	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.005	.003	.001	.004	.005	.005	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

/MISSING=PAIRWISE

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengawasan kerja, disiplin kerja ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.644	.635	4.142	2.018

- a. Predictors: (Constant), pengawasan kerja, disiplin kerja
 b. Dependent Variable: kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2419.885	2	1209.943	70.529	.000 ^a
	Residual	1338.115	78	17.155		
	Total	3758.000	80			

a. Predictors: (Constant), pengawasan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
		1	(Constant)	6.998	4.089		1.711	.091			
	disiplin kerja	.495	.148	.313	3.344	.001	.696	.354	.226	.520	1.921
	pengawasan kerja	.563	.095	.553	5.906	.000	.770	.556	.399	.520	1.921

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	disiplin kerja	pengawasan kerja
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.648	.64	.00	.47
	3	.004	25.951	.36	1.00	.53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	disiplin kerja	pengawasan kerja
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.648	.64	.00	.47
	3	.004	25.951	.36	1.00	.53

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.09	60.25	51.22	5.500	81
Residual	-15.086	8.827	.000	4.090	81
Std. Predicted Value	-4.025	1.641	.000	1.000	81
Std. Residual	-3.642	2.131	.000	.987	81

a. Dependent Variable: kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1	pengawasan kerja, disiplin kerja ^a		. Enter
---	-----------------------------------------------	--	---------

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.644	.635	4.142	2.018

- a. Predictors: (Constant), pengawasan kerja, disiplin kerja
- b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2419.885	2	1209.943	70.529	.000 ^a
	Residual	1338.115	78	17.155		
	Total	3758.000	80			

- a. Predictors: (Constant), pengawasan kerja, disiplin kerja
- b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.998	4.089		1.711	.091					
	disiplin kerja	.495	.148	.313	3.344	.001	.696	.354	.226	.520	1.921
	pengawasan kerja	.563	.095	.553	5.906	.000	.770	.556	.399	.520	1.921

- a. Dependent Variable: kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	disiplin kerja	pengawasan kerja
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.648	.64	.00	.47
	3	.004	25.951	.36	1.00	.53

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.09	60.25	51.22	5.500	81
Std. Predicted Value	-4.025	1.641	.000	1.000	81
Standard Error of Predicted Value	.463	1.921	.749	.274	81
Adjusted Predicted Value	32.88	60.37	51.28	5.281	81
Residual	-15.086	8.827	.000	4.090	81
Std. Residual	-3.642	2.131	.000	.987	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

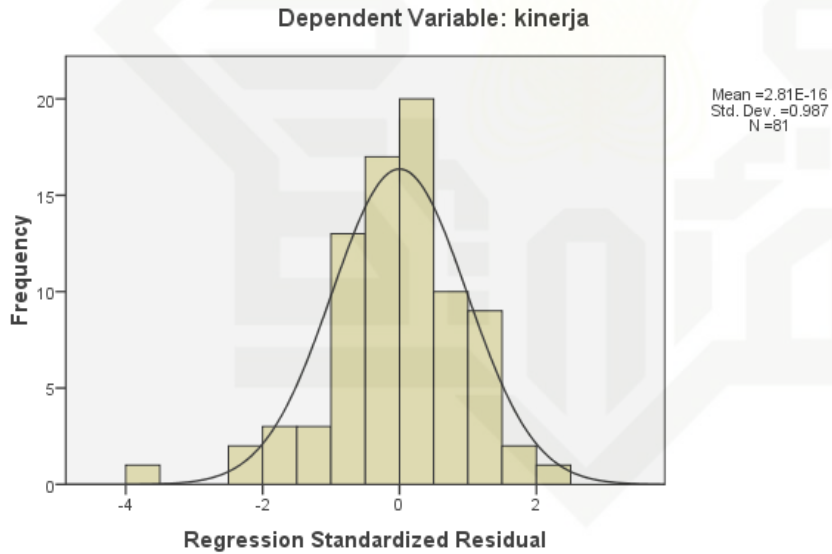
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stud. Residual	-4.111	2.167	-.007	1.028	81
Deleted Residual	-19.221	9.127	-.061	4.448	81
Stud. Deleted Residual	-4.615	2.221	-.014	1.062	81
Mahal. Distance	.013	16.223	1.975	2.728	81
Cook's Distance	.000	1.544	.032	.174	81
Centered Leverage Value	.000	.203	.025	.034	81

a. Dependent Variable: kinerja

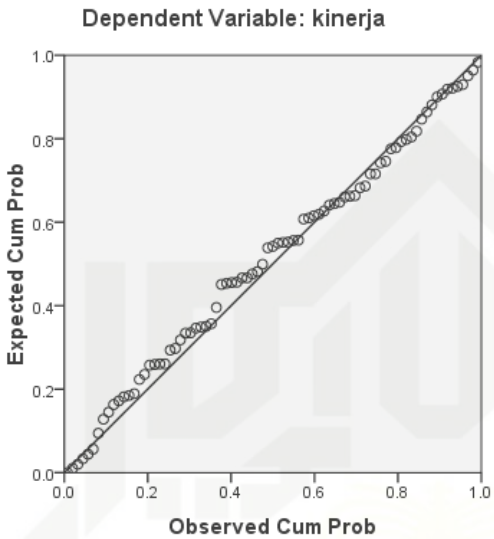
Histogram



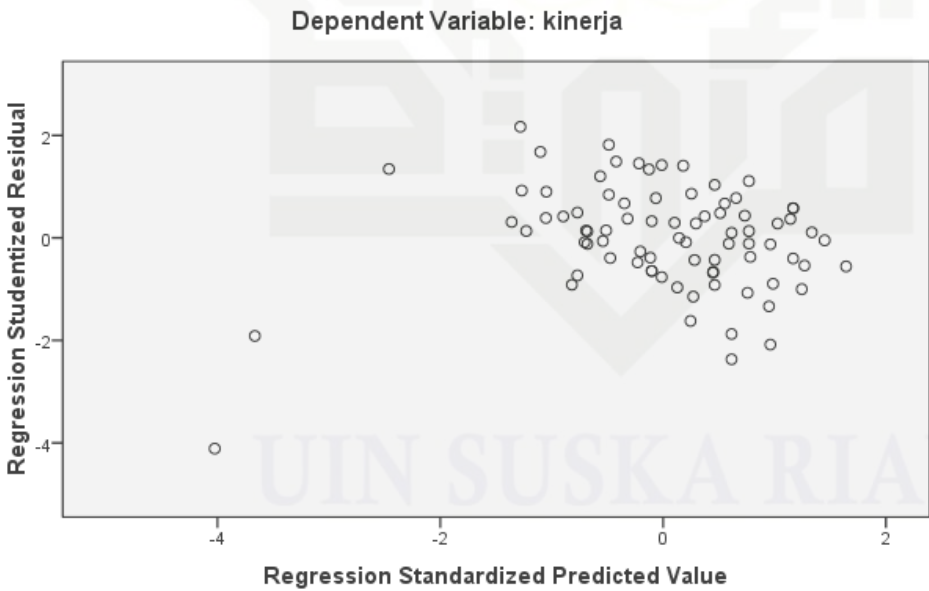
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.08979613
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.040
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.718
Asymp. Sig. (2-tailed)		.681
a. Test distribution is Normal.		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap **Muhammaddul Muchtadi** dilahirkan di Ujung Batu, 16 Oktober 1999, anak ketiga dari tiga bersaudara, pasangan dari ayahanda Marnius dan ibunda Erna Yetti. Penulis mengawali pendidikan dimulai pada tahun 2005 masuk TK Mashalul Ridho dan pada tahun 2006 melanjutkan pendidikan di SDN 006 Ujung Batu dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Ujung Batu dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Ujung Batu dan dinyatakan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau”**. Pada tanggal 13 Juli 2022 penulis mengikuti ujian *Oral Comprehensive* di Fakultas Ekonomi

dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan layak menyanggah gelas Sarjana Ekonomi.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU