

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KOTA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:


**MUHAMMAD ALI MUSA NASUTION
NPM : 14 832 0008**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**


Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
Nama : Muhammad Ali Musa Nasution
NPM : 14 832 0008
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Dr. Zulkarnain Siregar, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II


Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 07 Mei 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sebanyak 569 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik Random Sampling, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kualitas kerja sebesar 5.746 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.662 dengan probabilitas t yakni sig 0,00 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,1. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kualitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada variabel pengawasan sebesar 4.428 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.662 dengan probabilitas t yakni sig 0,00 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,1 maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29.269 > 3.10 dengan sig $0,00 < \alpha_{0,10}$ yang berarti kualitas kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,402. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 40,2%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 40,2% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kualitas kerja dan pengawasan. Sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kualitas Kerja, Pengawasan, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the Effect of Quality Work and Supervision Against the Performance of Officials Office of Sanitation and Garden City of Medan. This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study is all employees of Bandung Hygiene and Gardening Agency as much as 569 employees. And by using Random Sampling technique, then the number of samples in this study as many as 85 responden taken from some population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on work quality variables of 5.746 is greater than t table of 1.662 with probability t ie sig 0.00 smaller than the limit of significant of 0.1. Based on these values then the variable quality of work effect on performance variables. In the supervision variable of 4.428 is greater than t table of 1.662 with the probability t ie sig 0.00 smaller than the limit of significant of 0.1 then the partial control variables have a positive and significant effect on the performance variable. Based on the result of F test, the result of Fcount is $29.269 > 3.10$ with sig $0,00 < \alpha 0,10$ which means the quality of work and supervision simultaneously have positive and significant effect to the performance variable. The value of R Square obtained is 0.402. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 40.2%. The figure shows that as much as 40.2% performance (dependent variable) can be explained by the quality of work and supervision. The remaining 59.8% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Quality of Work, Supervision, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua tersayang, ayah saya (H. Ibrahim Efendi Nst) dan mama saya (Saidah), serta istri saya tercinta (Fatmawaty Pasha, S.Kom.), dan anak saya yang saya sayangi (Muhammad Adzriel Tsaqif Nst) telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

5. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 26 Maret 2018

Muhammad Ali Musa Nasution
14.832.0008

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	ii.
KATA PENGANTAR	iv.
DAFTAR TABEL	vi.
DAFTAR GAMBAR	vii.
I. PENDAHULUAN	1.
1.1. Latar Belakang	1.
1.2. Perumusan Masalah.....	4.
1.3. Tujuan Penelitian.....	5.
1.4. Manfaat Penelitian.....	5.
II. TINJAUAN PUSTAKA	7.
2.1. Kualitas Kerja	7.
2.1.1. Pengertian Kualitas Kerja.....	7.
2.1.2. Indikator Kualitas Kerja	9.
2.2. Pengawasan	10.
2.2.1. Pengertian Pengawasan	10.
2.2.2. Prinsip-prinsip pengawasan	11.
2.2.3. Indikator pengawasan.....	14.
2.3. Kinerja	17.
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	17.
2.3.2. Penilaian Kinerja	19.
2.3.3. Indikator Kinerja	20.

2.4.	Penelitian Terdahulu	22.
2.5.	Kerangka Konseptual	23.
2.6.	Hipotesis.....	25.
III.	METODE PENELITIAN.....	26.
3.1.	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26.
3.1.1.	Jenis Penelitian.....	26.
3.1.2.	Lokasi Penelitian	26.
3.1.3.	Waktu Penelitian	26.
3.2.	Populasi dan Sampel	27.
3.2.1.	Populasi.....	27.
3.2.2.	Sampel	27.
3.3.	Definisi Operasional.....	28.
3.4.	Jenis dan Sumber Data	30.
3.4.1.	Data Primer	30.
3.4.2.	Data Sekunder	30.
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	31.
3.6.	Teknik Analisis Data.....	31.
3.6.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31.
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	33.
3.6.3.	Analisis Regresi Linear Berganda	34.
3.6.4.	Uji Hipotesis	35.
3.6.5.	Koefisien Determinasi (R^2)	35.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	36.
4.1. Hasil Penelitian	36.
4.1.1. Gambaran Umum	36.
4.1.2. Struktur Organisasi	37.
4.1.3. Penyajian Data Responden	38.
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	39.
4.2. Pembahasan	45.
4.2.1. Uji Validitas Dan Realibilitas	45.
4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik	48.
4.2.3. Uji Statistik	52.
4.2.4. Uji Hipotesis	54.
4.2.5. Koefisien Determinasi	56.
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	57.
V. SIMPULAN DAN SARAN	59.
5.1. Simpulan	59.
5.2. Saran	60.
DAFTAR PUSTAKA	61.
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	22.
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	27.
Tabel III.2	Operasional variabel.....	29.
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	38.
Tabel IV.2	Usia Responden.....	38.
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Kualitas Kerja (X1).....	40.
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X2).....	41.
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	43.
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas.....	45.
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	47.
Tabel IV.8	Uji Multikononlinearitas.....	51.
Tabel IV.9	Analisis Linear Berganda.....	53.
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	54.
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji F).....	55.
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi.....	56.

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	25.
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	37.
Gambar IV.2	Histogram.....	49.
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	50.
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	52.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian

dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Selain kualitas kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah dengan memperhatikan pengawasan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung

pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*, maka kebutuhan terhadap peran pengawasan akan semakin meningkat. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi perusahaan dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis. Dimana sering ditemukan pegawai yang tak berada di kantor di saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Dan pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai agar lebih baik.

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu dan wawancara pada kantor pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai, kurangnya disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringkali pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu, dan kurangnya inisiatif dari diri pegawai seperti kurangnya inisiatif pegawai untuk

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan. Terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Apakah kualitas kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan mengenai kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kualitas Kerja

2.1.1. Pengertian Kualitas Kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh Siagian (2007:71) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sarannya.

Menurut Mangkuprawira (2009:93), kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Hasibuan (2012:87) menyatakan :
”Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.”Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu

perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Martoyo (2009:65) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Menurut Flippo (2005:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab (Flippo, 2005:28).

2.1.2. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah menurut Kusnandi (2010:319)

- a. Kemampuan karyawan, bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan
- b. Keterampilan karyawan, karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan produk tersedianya karyawan yang cakap dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan
- c. Kedisiplinan karyawan, yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2008:78) indikator dari kualitas kerja pegawai adalah:

- a. Potensi diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

b. Hasil kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus biasa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

c. Proses kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menajalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

d. Antusiasme.

Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seseorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

2.2. Pengawasan

2.2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan

kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan

- organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
 - c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
 - d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
 - e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
 - f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
 - g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
 - h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;

- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi : Penentuan ukuran atau pedoman baku (*standart*) Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan

untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.2.3. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan 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 standar. 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 kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Ibrahim (2007:163), pengawasan atasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*)
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis
- e) Laporan lisan.

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

a. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

b. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010:68). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

c. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi

yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak,2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja (Sutrisno, 2010:179), yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan

2.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

- a. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran

karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- e. Kemampuan kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Hasanudin 2014	Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan
2	Irawati 2015	Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten sampang	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten sampang

3.	Ristanti 2016	Pengaruh Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap
4	Yuliani 2015	Pengaruh kualitas kerja, pengawasan dan kedisiplinan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel kualitas kerja, pengawasan dan kedisiplinan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang

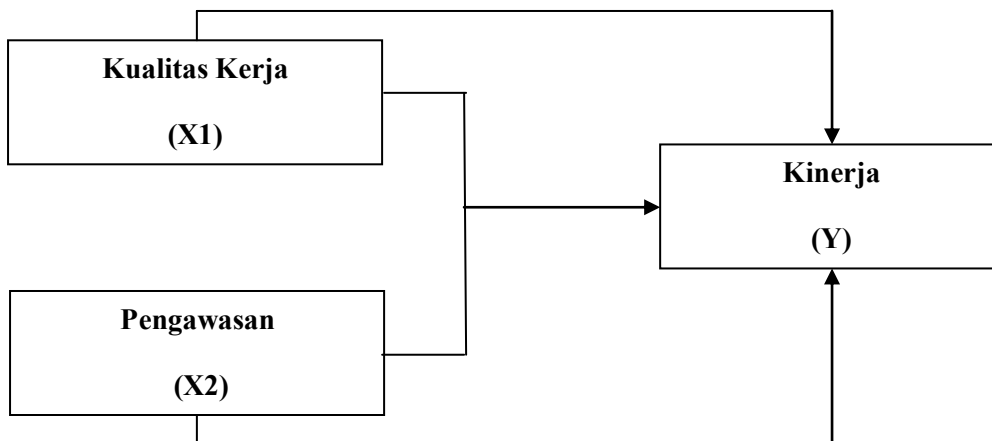
2.5. Kerangka Konseptual

Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001:99). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Upaya meningkatkan kinerja pegawai guna mendapatkan hasil pekerjaan

yang baik dan tercapainya tujuan organisasi diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan pada dasarnya merupakan kegiatan dari seorang Pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan bawahannya dapat terlaksana sesuai rencana atau hasil yang dikehendaki. Pandoyo (2007:109) menyatakan penilaian pengawasan menggunakan indikator yaitu penetapan standart, penilaian hasil kerja, kesesuaian hasil dan tindakan koreksi atau perbaikan.

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya (Fillipo, 2005:93) Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”.. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

H1: Kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

H2: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

H3: Kualitas kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Jl. Pinang Baris No.114, Lalang, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127. Telp. (061) 8458994

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Februari sampai Juli 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018				
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jul
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Seminar Hasil					
6	Pengajuan Meja hijau					
7	Meja Hijau					

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan adalah 569 orang pegawai Negeri Sipil.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiyono, 2012:68). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008:69) adalah teknik pengambilan

sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Dari jumlah populasi 569 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi
 e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{569}{1 + 569 (0.1)^2} \\ &= 85 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 85 responden

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kualitas Kerja (X1)	suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	a. Kemampuan pegawai b. Keterampilan pegawai c. Kedisiplinan pegawai	<i>Interval</i>
Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	<i>Interval</i>

<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p>	<p>a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian</p>	<p><i>Interval</i></p>
---------------------------	---	--	------------------------

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

3.4.2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:
 - a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
 - b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
 - c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
 - d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6. Teknis Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:78) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah

instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisias*, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Kualitas Kerja

X₂ = Pengawasan

b₀ = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisienregresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,1$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto , Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis , Keith & John W. Newstorm. (1985). *Perilaku dalam Organisasi (Alih Bahasa: Agus Dharma)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fauziah, Rosy . (2014). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: FE UNY.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara ,Anwar Prabu A. (2004). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Moch, As'ad, (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S,. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Roziqin, M. Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins , Stephen P.. (2003). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa: Tim Indeks)*. Jakarta:

- PT INDEKS Kelompok Gramedia Sudijono, Anas. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sanstoso, Anton Budi. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank “X” *Skripsi*. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.
- Sutrisno , Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P.. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwarno & Donni (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN1

KUESIONER PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KUALITAS KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan pegawai						
1	Saya dapat berkerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh instansi..					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang ada					
Keterampilan pegawai						
3	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan					
4	Keterampilan yang saya miliki berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang diberikan.					
Kedisiplinan pegawai						
5	Saya mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.)					
6	Saya selalu hadir tepat waktu					



2. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh atasan secara langsung					
2	Saya akan lebih giat bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan secara langsung					
Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)						
3	Observasi ditempat yang sering dilakukan atasan secara mendadak					
4	Pengawasan ditempat membuat saya merasa gugup dalam bekerja					
Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>),						
5	Saya harus melapor kepada atasan ketika pekerjaan telah selesai					
6	Pengawasan dilakukan untuk menghindari kesalahan yang dilakukan					
Laporan tertulis						
7	Saya akan diberikan surat pernyataan apabila saya melakukan kesalahan					
8	Pengawasan yang dilakukan akan membuat saya terhindar dari kesalahan					
Laporan lisan						
9	Pimpinan sering melakukan teguran terhadap karyawan yang melakukan kesalahan					
10	Saya tidak boleh melakukan kesalahan agar tidak mendapatkan teguran dari atasan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan					
2	Saya mampu merekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
4	Saya mampu mengembangkan solusi alternative dalam sebuah pekerjaan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efektivitas						
7	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan					
Kemandirian						
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
10	Saya dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Lampiran 2
Tabulasi Data Variabel Kualitas Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	4	4	5	5	4	27
2	3	4	4	4	5	3	23
3	5	5	5	5	4	4	28
4	5	3	4	5	4	4	25
5	2	4	5	4	4	4	23
6	5	4	4	5	4	4	26
7	5	4	5	5	5	4	28
8	4	5	5	4	4	4	26
9	4	4	5	4	4	5	26
10	3	5	5	4	4	4	25
11	5	5	5	4	4	5	28
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	3	3	4	4	3	21
14	5	4	5	5	5	4	28
15	3	3	3	4	4	4	21
16	4	4	5	5	4	4	26
17	5	5	4	5	4	5	28
18	5	5	4	5	4	5	28
19	5	4	4	5	4	4	26
20	3	5	5	4	4	5	26
21	4	4	4	4	4	5	25
22	5	4	4	5	4	4	26
23	5	3	4	5	4	3	24
24	5	4	5	5	4	5	28
25	3	5	5	4	4	5	26
26	4	5	4	5	5	4	27
27	3	4	5	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	5	25
30	5	3	5	5	4	5	27
31	5	5	4	5	4	4	27
32	5	4	4	5	5	4	27
33	5	4	4	5	5	4	27
34	5	5	4	5	5	4	28
35	5	4	4	5	5	4	27
36	5	4	4	5	4	4	26

37	3	5	4	5	4	4	25
38	5	5	4	5	5	4	28
39	5	4	4	5	5	4	27
40	5	4	4	5	4	4	26
41	5	4	4	5	5	4	27
42	3	4	4	4	5	3	23
43	5	5	5	5	4	4	28
44	5	3	4	5	4	4	25
45	2	4	5	4	4	4	23
46	5	4	4	5	4	4	26
47	5	4	5	5	5	4	28
48	4	5	5	4	4	4	26
49	4	4	5	4	4	5	26
50	3	5	5	4	4	4	25
51	5	5	5	4	4	5	28
52	4	4	4	5	4	4	25
53	4	3	3	4	4	3	21
54	5	4	5	5	5	4	28
55	3	3	3	4	4	4	21
56	4	4	5	5	4	4	26
57	5	5	4	5	4	5	28
58	5	5	4	5	4	5	28
59	5	4	4	5	4	4	26
60	3	5	5	4	4	5	26
61	5	4	4	5	5	4	27
62	3	4	4	4	5	3	23
63	5	5	5	5	4	4	28
64	5	3	4	5	4	4	25
65	2	4	5	4	4	4	23
66	5	4	4	5	4	4	26
67	5	4	5	5	5	4	28
68	5	4	4	5	5	4	27
69	3	4	4	4	5	3	23
70	5	5	5	5	4	4	28
71	5	3	4	5	4	4	25
72	2	4	5	4	4	4	23
73	5	4	4	5	4	4	26
74	5	4	5	5	5	4	28
75	4	5	5	4	4	4	26

76	4	4	5	4	4	5	26
77	3	5	5	4	4	4	25
78	5	5	5	4	4	5	28
79	4	4	4	5	4	4	25
80	4	3	3	4	4	3	21
81	5	4	5	5	5	4	28
82	3	3	3	4	4	4	21
83	4	4	5	5	4	4	26
84	5	5	4	5	4	5	28
85	5	5	4	5	4	5	28

Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44

27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
31	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
35	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
38	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
45	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	42
46	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
47	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
48	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
54	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	44
55	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	43
56	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
57	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
58	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
59	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
60	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
61	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	43
62	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
63	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
64	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	47
65	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47

66	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
67	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
68	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
69	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
70	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
71	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	43
72	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
73	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
76	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
77	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	42
78	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
79	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
85	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	44

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
2	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	40
5	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	38
6	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
8	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
9	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
10	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	43
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
13	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
16	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43

17	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
18	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
19	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
20	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	44
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
23	4	3	5	3	4	5	5	3	4	3	39
24	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
25	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	44
26	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
27	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	5	5	3	5	5	5	3	5	3	43
31	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
32	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
33	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
34	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	45
35	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
36	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
37	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
38	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
39	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
40	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
41	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
43	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	43
44	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	39
45	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
47	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
48	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
49	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
50	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
52	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
53	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	39
54	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	43
55	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36

56	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
58	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
59	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
60	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	47
61	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
62	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
63	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
64	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	44
65	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
66	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
67	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
68	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
69	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
70	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
71	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	42
72	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
73	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
74	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	41
75	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	44
76	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
77	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
78	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
79	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
80	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	38
81	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
82	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
83	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
84	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
85	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	44

LAMPIRAN 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kualitas Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.73	4.638	.650	.893
P2	21.60	5.257	.653	.888
P3	21.47	4.552	.937	.845
P4	21.60	4.543	.768	.870
P5	21.40	5.257	.555	.901
P6	21.53	4.838	.821	.864

Variabel Pengawasan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.93	15.210	.810	.931
P2	37.87	16.838	.559	.942
P3	38.13	15.124	.831	.929
P4	37.87	15.695	.874	.928
P5	37.87	15.981	.793	.932
P6	38.13	15.552	.728	.935
P7	37.87	15.981	.793	.932
P8	38.13	15.124	.831	.929
P9	38.07	14.638	.871	.927
P10	37.93	17.352	.460	.945

Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.60	14.257	.873	.915
P2	38.73	13.781	.845	.916
P3	38.53	14.981	.653	.926
P4	38.67	14.810	.748	.922
P5	38.73	13.781	.845	.916
P6	38.67	15.095	.666	.926
P7	38.93	14.495	.666	.926
P8	38.93	14.638	.631	.928
P9	38.67	14.952	.707	.924
P10	38.53	14.981	.653	.926

LAMPIRAN 4
Variabel Kualitas Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.7	4.7	4.7
	3	15	17.6	17.6	22.4
	4	19	22.4	22.4	44.7
	5	47	55.3	55.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	14.1	14.1	14.1
	4	46	54.1	54.1	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.1	7.1	7.1
	4	43	50.6	50.6	57.6
	5	36	42.4	42.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	38.8	38.8	38.8
	5	52	61.2	61.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	63	74.1	74.1	74.1
	5	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.4	9.4	9.4
	4	58	68.2	68.2	77.6
	5	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Variabel Pengawasan (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	11.8	11.8	11.8
	4	41	48.2	48.2	60.0
	5	34	40.0	40.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.7	4.7	4.7
	4	52	61.2	61.2	65.9
	5	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.7	4.7	4.7
	4	50	58.8	58.8	63.5
	5	31	36.5	36.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	58	68.2	68.2	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10.6	10.6	10.6
	4	48	56.5	56.5	67.1
	5	28	32.9	32.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	59	69.4	69.4	69.4
	5	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	61.2	61.2	61.2
	5	33	38.8	38.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	53	62.4	62.4	62.4
	5	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.4	2.4	2.4
	4	48	56.5	56.5	58.8
	5	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	53	62.4	62.4	62.4
	5	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	53	62.4	62.4	62.4
	5	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.5	3.5	3.5
	4	45	52.9	52.9	56.5
	5	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	3	3.5	3.5	4.7
	4	43	50.6	50.6	55.3
	5	38	44.7	44.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.5	3.5	3.5
	4	35	41.2	41.2	44.7
	5	47	55.3	55.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.4	2.4	2.4
	4	46	54.1	54.1	56.5
	5	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.4	2.4	2.4
	4	45	52.9	52.9	55.3
	5	38	44.7	44.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	5	5.9	5.9	7.1
	4	45	52.9	52.9	60.0
	5	34	40.0	40.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.9	5.9	5.9
	4	43	50.6	50.6	56.5
	5	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.1	7.1	7.1
	4	43	50.6	50.6	57.6
	5	36	42.4	42.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	14.1	14.1	14.1
	4	46	54.1	54.1	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5
Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.74	3.270	85
Kualitas Kerja	25.81	2.032	85
Pengawasan	43.27	2.332	85

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Kualitas Kerja	.	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
1	.645 ^a	.417	.402	2.528

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.173	2	187.086	29.269	.000 ^a
	Residual	524.133	82	6.392		
	Total	898.306	84			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.714	5.933		.120	.905		
	Kualitas Kerja	.784	.136	.487	5.746	.000	.989	1.011
	Pengawasan	.527	.119	.376	4.428	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

