

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KEJAKSAAN NEGERI TANA TORAJA**

Diajukan Oleh :

Melsi Pamilangan

4519012061



**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja

Nama Mahasiswa : Melsi Pamilangan

Stambuk/Nim : 4519012061

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

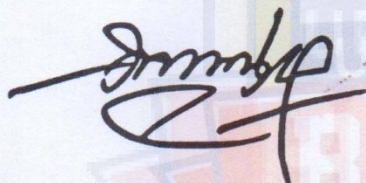
Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja

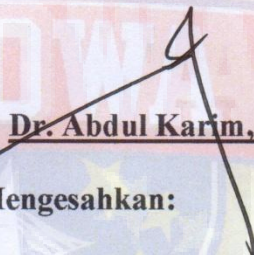
Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. Sukmawati Marjuni, SE., MM**



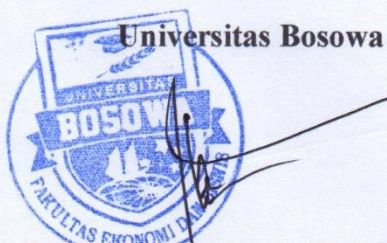
**Dr. Abdul Karim, SE., M.M**

**Mengetahui Dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Ketua Program Studi**



**Dr.Hj.Herminawati Abubaka, SE.,MM.**

**Manajemen**

**Ahmad Jumarding, SE.,M.M**

Tanggal Pengesahan :



## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : May Elza Ambari  
NIM : 4519013001  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Judul : Penerapan Sistem Aplikasi Pegadaian Digital  
*Service* Dalam Memudahkan Pencatatan Transaksi  
Pada PT Pegadaian (Persero) CP. Bontobahari  
Kabupaten Bulukumba

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya tulis ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan daftar pustaka

Demikian persyaratan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan dari pihak lain.

Makassar, 15 Maret 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,



May Elza Ambari

4519013001

4519013001

## ABSTRAK

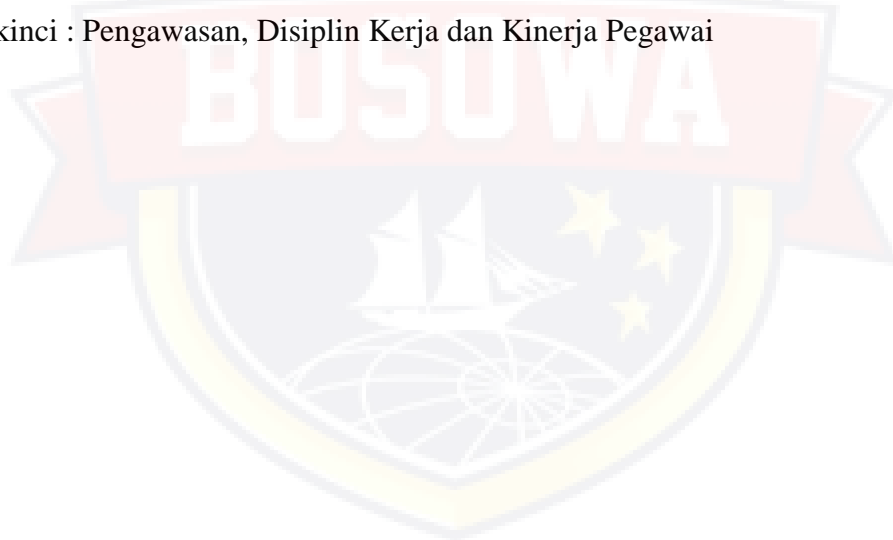
Melsi Pamilangan. 2023. Skripsi. pengaruh pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja dibimbing oleh Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si dan Dr. Abdul Karim, SE., M.M

Penelitian dilaksanakan pada 28 Desember 2022 hingga 14 April 2023 di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja. Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara, koesioner. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*STATISTIC PACKAGE FOR SOSIAL SCINCE*). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 43 orang sebagai responden.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja

Kata kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai



## **ABSTRACT**

Melsi Pamilangan. 2023. Thesis. "The Effect of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Tana Toraja District Prosecutor's Office". Supervised by Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si and Dr. Abdul Karim, SE., M.M. The research was conducted from 28 December 2022 to 14 April 2023 at the Tana Toraja District Prosecutor's Office.

This study aims to determine the effect of supervision and work discipline on employee performance at the Tana Toraja Regency Prosecutor's Office, using a quantitative approach. The data collection techniques involved documentation, interviews, and questionnaires. The data analysis techniques included classical assumptions, multiple linear regression, t-test, f-test, and the coefficient of determination. The SPSS (Statistic Package for Social Science) program was used for data management. The study's sample size was 43 people.

The results of this study proved that supervision and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Tana Toraja District Prosecutor's Office.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa agar dapat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) bagi mahasiswa S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa kasih sayang sebesar-besarnya kepada :

1. Terimah kasih penulis persembahkan skripsi ini kepada dua orang yang paling berjasa dalam hidup penulis yaitu, Ayahanda tersayang Benyamin Kade Paundanan dan ibunda tercinta Martina Lomban yang sangat berjasa dan tiada hentinya bekerja keras demi masa depan penulis, selalu mendidik, membimbing, mendoakan dan memberikan kasih sayang tak terhingga sehingga penulis ada di titik ini dimana sedikit lagi menyangang gelar sarjana.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa.
3. Ibunda Dr. Hj. Herminawaty Abubakar. S.E.,M.M.,SCBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

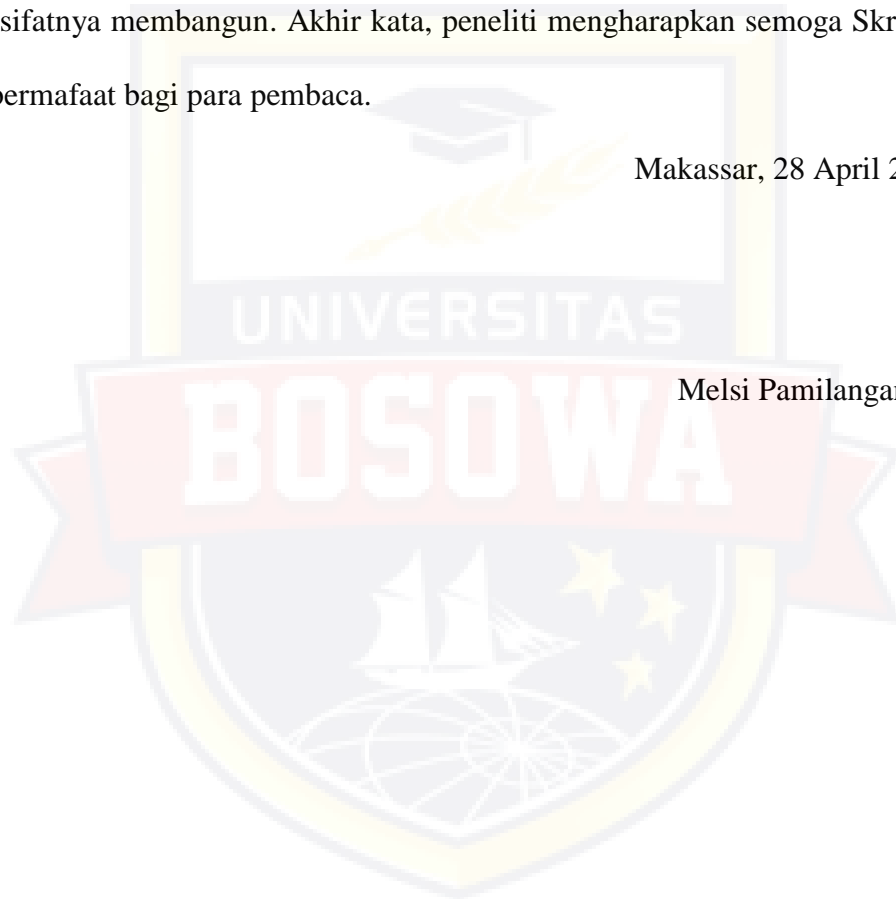
4. Bapak Ahmad Jumarding. S.E., M.M selaku ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si dan Bapak Dr. Abdul Karim, SE., M.M sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis. Terima kasih yang tak terhingga karena dengan sabar membimbing penulis.
6. Terima kasih kepada semua keluarga penulis yang tak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dalam doa, menyemangati dan membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada Karmi Rara' Paundanan yang merupakan saudara penulis yang selalu senantiasa melindungi dan mengayomi sampai sekarang sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuanganku, Andi Ulfa Rahmadani, Ginda Limbong Ma'dika, Rindi Atika, Putra Raihan, Andi Hijaz, Marcella Pima Pala'langan, yang bersama-sama berjuang dari awal semester hingga sampai saat ini yang selalu membantu dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu, pembelajaran, motivasi yang tak terhingga yang dapat dijadikan semangat untuk penulis kedepannya
10. Terima kasih staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah membantu peneliti dalam pengurusan administrasi.

11. Kepada seluruh responden penelitian yang telah membantu mengisi skala dan kepada semua pihak yang senantiasa memberikan dukungan doa dan bantuannya sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

Peneliti menyadari bahwa dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat senang menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, 28 April 2022

Melsi Pamilangan





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Lingkup Penelitian .....	9
F. Sistematika Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR .....</b>	<b>11</b>
A. Deskripsi Teori .....	11
1. Pengawasan Kerja.....	11
2. Disiplin Kerja.....	14
3. Kinerja Pegawai .....	20
B. Penelitian terdahulu .....	24
C. Kerangka Pikir .....	26
1. Hubungan Pengawasan dengan Kinerja Pegawai .....	26
2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai .....	27
3. Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja dengan kinerja Pegawai .....	27
D. Hipotesis .....	29

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Jenis penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Populasi Dan Sampel .....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	30
D. Instrumen Penelitian .....	31
E. Variabel Penelitian.....	31
F. Jenis dan Sumber Data.....	31
1. Jenis Data .....	31
2. Sumber Data.....	32
G. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Wawancara .....	32
2. Dokumentasi .....	33
3. Kuesioner .....	33
H. Teknik Analisis Data.....	33
1. Analisis Deskriptif .....	33
2. Analisis Kuantitatif .....	33
I. Defenisi Operasional.....	35
1. Kinerja (Y) .....	35
2. Pengawasan (X1) .....	36
3. Disiplin Kerja (X2) .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
1. Karakteristik Pengelolaan Perusahaan .....	39
2. Manajemen Kepemimpinan .....	41
3. Kemampuan Kerja Pegawai .....	42
4. Produktivitas Kerja.....	44
B. Hasil Pengujian Hipotesis .....	44
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
2. Uji Validitas dan Reabilitas.....	47

3. Analisisi Deskriptip.....	52
4. Uji Asumsi Klasik .....	57
5. Uji Regresi Linear Berganda.....	60
6. Uji T .....	61
7. Uji F.....	62
8. Koefisiensi Determinasi .....	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	64
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	65
3. Pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	65
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Kasus di Kejaksaan Negeri Tana Toraja Dari Tahun 2020-2022 .....	6
Tabel I.2 Data Penjatuhan Hukuman Disiplin pada Kejaksaan Negeri Tana Toraja Tahun 2020-2022 .....	7
Tabel I.3 Absensi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja Tahun 2020-2022 .....	7
Tabel II.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel III.1 Skala Likert .....	35
Tabel IV.1 Kategori Berdasarkan Usia .....	45
Tabel IV.2 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel IV.3 Kategori Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel IV.4 Kategori Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	47
Tabel IV.5 Uji Validitas Variabel Pengawasan .....	49
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	50
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	51
Tabel IV.8 Uji ReabilitY Variabel Pengawasan .....	52
Tabel IV.9 Uji ReabilitY Variabel Disiplin Kerja .....	53
Tabel IV.10 Uji ReabilitY Variabel Kinerja .....	53
Tabel IV.11 Analisis Deskriptip Variabel Pengawasan .....	54
Tabel IV.12 Analisis Deskriptip Variabel Disiplin Kerja .....	55
Tabel IV.13 Analisis Deskriptip Variabel Kinerja.....	56
Tabel IV.14 Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas) .....	58
Tabel IV.15 Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonearitas) .....	59
Tabel IV.16 Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas) .....	60
Tabel IV.17 Uji Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel IV.18 Uji T.....	63
Tabel IV.19 Uji F .....	64
Tabel IV.20 Koefisiensi Determinasi.....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	28
Gambar IV.1 Struktur Organisasi .....	41



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini pemerintah Indonesia sedang berusaha keras untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam rangka bangkit menjadi sebuah negara maju dan tidak lagi menjadi negara yang sedang berkembang. Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan atau instansi-instansi lain untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas.

Dalam instansi atau perusahaan modal utama yang diperlukan adalah sesuai dengan apa yang dipersepsikan, karena pegawai dalam memasuki dunia kerja mempunyai harapan kepuasan terhadap kebutuhannya. Jika sesuatu yang diinginkan pegawai itu terpenuhi, maka pegawai tersebut merasa senang dan puas atas hasil kerjanya, sedangkan jika keinginan pegawai tidak dapat terpenuhi, maka dapat menimbulkan rasa kecewa pada dirinya sendiri serta pada perusahaan/instansi dimana ia bekerja sehingga dapat menurunkan loyalitas dan tingkat kedisiplinan mereka.

SDM merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau instansi-instansi lain. Pentingnya SDM dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, dimana pimpinan harus senantiasa melakukan pengawasan agar kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan sehingga Salah satu elemen penting dalam tata pemerintahan yang baik adalah adanya akuntabilitas publik, disamping

transparansi, tegaknya hukum dan peraturan. Karena itu, pengawasan yang merupakan unsur penting dalam proses manajemen pemerintahan, memiliki peran yang sangat strategis untuk terwujudnya akuntabilitas publik dalam pemerintahan dan pembangunan.

Dalam hal ini pengawasan internal pemerintah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan keyakinan yang didasarkan pada bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pertanggung jawaban melalui sistem akuntabilitas tersebut telah dilaksanakan seperti yang diharapkan. Pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintahan dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula. Melalui suatu kebijakan pengawasan yang baik dan membina, maka diharapkan kinerja pegawai negeri sipil yang saat ini dianggap lemah, terutama di bidang pengawasan, dapat ditingkatkan kapasitasnya dalam rangka membangun infrastruktur birokrasi yang lebih kompetitif. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut suatu tata cara, metode dan teknik pengawasan yang efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi

pemerintah Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. dengan semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan Negara prinsip-prinsip good governance, maka kebutuhan terhadap peran pengawasan akan semakin meningkat.

Pengawasan adalah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja Pegawai karena sebagai sarana controlling kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Melalui pengawasan maka Pegawai akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja Pegawai dan berdampak pada terwujudnya kinerja kedisiplinan kerja dapat meningkat dan berujung pada peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Riharjo, 2011). Pada dasarnya pengawasan memegang peranan yang sangat besar dalam pencapaian kinerja karena pelaksanaan suatu rencana tanpa pengawasan akan memungkinkan terjadinya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan.

Fungsi pengawasan yang dilakukan dalam suatu instansi pemerintahan adalah untuk mengetahui permasalahan dalam lembaga/instansi pemerintahan, sekaligus untuk melakukan perbaikan sebelum permasalahan tersebut membawa dampak yang lebih besar. Pengawasan juga berfungsi untuk menjaga agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan serta menambahkan rasa tanggung jawab para pegawai.



Pemimpin dapat menilai hasil kinerja pegawai dengan melakukan evaluasi. Pemimpin juga mengukur sejauh mana kemampuan pelaksanaan operasional organisasi dalam mencapai tujuan serta mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan perencanaan, sehingga pemimpin dapat mengambil tindakan perbaikan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, kinerja pegawai akan meningkat.

Dalam menjalankan tugasnya instansi negeri membutuhkan pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja Pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Pegawai timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen

perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika dkk, 2020).

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah masih adanya kendala dimana beberapa pegawai terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain

menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa pegawai terlambat hadir serta pegawai tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pegawai itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya pegawai tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Kejaksaan Negeri Tana Toraja merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang hukum yang menangani perkara-perkara di Kabupaten Tana Toraja. Kejaksaan Negeri Tana Toraja Memiliki 30 Orang Pegawai

Tabel I.1  
Jumlah Kasus di Kejaksaan Negeri Tana Toraja  
Dari Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Kasus Yang Masuk	Jumlah Kasus yang Putus/Selesai
2020	114	44
2021	142	50
2022	115	61

Sumber : Kejaksaan Negeri Tana Toraja, 2023

Tabel I. 2

Data Penjatuhan Hukuman Disiplin pada Kejaksaan Negeri Tana Toraja Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah pegawai	Penjatuhan Hukuman Disiplin		
		Ringan	Sedang	Berat
2020	22	2	0	0
2021	25	1	0	0
2022	30	3	1	0

Sumber: Kejaksaan Negeri Tana Toraja, 2023

Tabel 2 menunjukkan tingkat penjatuhan hukuman disiplin pegawai pada Kejaksaan Negeri Tana Toraja. Dari tahun 2020-2022 penjatuhan hukuman disiplin terus meningkat, baik itu penjatuhan hukuman ringan, sedang, maupun berat, maka pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di Kejaksaan Negeri Tana Toraja semakin meningkat sehingga dapat dirasakan disiplin kerja pegawai masih belum baik dan pengawasan yang belum efektif.

Tabel I.3

Absensi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Efektifitas Bekerja (Hari)	Alpa (Orang)	Tingkat Absensi (%)
2020	22	252	4	1,587
2021	25	250	2	0,8
2022	30	257	3	1,167

Sumber: Kejaksaan Negeri Tana Toraja

Tingkat absensi pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 berfluktuasi. Tingkat absensi paling besar terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 1,587% dan menurun pada tahun 2021 yaitu sebesar 0,8 kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 1,167%.



Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah (1) Bagaimana pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tana Toraja, (2) Bagaimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tana Toraja, (3) Bagaimana pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

Berdasarkan alasan fenomena di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengawasan secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.
2. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.
3. Apakah Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.
2. Untuk mengetahui Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.
3. Untuk mengetahui Apakah Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain:

1. Sebagai sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori mengenai pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai khususnya diperuntukan untuk pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.
2. Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang dapat bermanfaat bagi kantor dalam hal ini berkaitan dengan mengadakan pengawasan, serta bahan pembanding baik kepada keadaan sebelumnya maupun yang akan datang mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

#### **E. Lingkup Penelitian**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

#### **F. Sistematika Penelitian**

Untuk mempermudah dalam penyusunan proposal ini maka penulis membaginya dalam lima bab, dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan, yakni sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian serta sistematika pembahasaan.

**BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kajian teori dan kerangka pikir yaitu deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen peneliitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, defenisi operasional.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Pengawasan Kerja**

###### **a. Defenisi Pengawasan**

Pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan (Handoko, 2016). Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2018). Defenisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi.

Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan–penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Pengawasan kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi.



1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
2. Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (organization).
3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (staffing) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (direction).
4. Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Pengawasan adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Pengawasan tersebut dilakukan dengan maksud untuk mengetahui program-program organisasi yang telah dicapai. Dengan demikian, berarti bahwa pengawasan harus mengacu pada metode dan mekanisme yang manager gunakan untuk mengetahui bahwa sikap dan prestasi pegawai atau staf sesuai dengan tujuan, rencana, dan standar organisasi.

#### **b. Tujuan Pengawasan Kerja**

Pengawasan mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan. tujuan pengawasan adalah terciptanya kondisi yang

mendukung kelancaran dan ketepatan jalannya pelaksanaan tugas yang diemban, kebijaksanaan, peraturan perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung.

- 1) Tujuan pengawasan adalah sebagai berikut: Mengetahui apakah pekerjaan berjalan lancar atau tidak.
- 2) Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
- 3) Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan apakah sesuai dengan rencana awal atau tidak
- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan procedure dan program (fase/tingkat pelaksanaan).
- 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu :

- a. Perubahan lingkungan organisasi atau instansi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.

- b. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.
- c. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang atau beralih fungsi.

Pengawasan berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan (evaluasi) yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Defenisi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sangsi atau hukuman. Contohnya : bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi penengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti siap-siap ditilang polisi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu;
- 2) Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa
- 3) Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi (Hasibuan, 2017), yaitu:

- 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 pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan

kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

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 pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Pengawasan Melekat (Waksat)

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan bekurang.

7) Ketegasan.

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

8) Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-

hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

### **c. Macam-Macam Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi (Mangkunegara, 2017), yaitu:

- 1) Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri;
- 2) Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi 17 peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **d. Fungsi Disiplin Kerja**

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik.



Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

**e. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja terdapat beberapa fakto-faktor yang dapat memengaruhi (Kamsir, 2016) yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah dicapai.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Defenisi Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2017).

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan

sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009)

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Selain itu, kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Pegawai. Kinerja Pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama

Definisi Pegawai menurut kamus lengkap bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, atau perusahaan yang mendapat gaji atau upah. Kinerja Pegawai sebagai apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh Pegawai. Kinerja Pegawai adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku dalam melaksanakan dan menyelesaikan

tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok (Mathis & Jackson).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu lembaga, kantor, organisasi, atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi (Rizky, 2016), yaitu :

- 1) Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- 2) Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- 3) Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- 4) Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- 5) Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

#### **c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. penilaian kinerja terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi (Mangkunegara, 2017), yaitu:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan Pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan Pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan Pegawai lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan Pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada Pegawai.



## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tabel Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	M.Basri Kamal	Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap didiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)	kuantitatif	Kepemimpinan (X1). Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (Y)	Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan. Dari perhitungan diperoleh bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah variabel pengawasan.
2	Ernawati	Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kabupaten Enrekang	Kuantitatif	Disiplin (X1) Pengawasan Kerja (X2) Disiplin (Y)	Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 8,8%. pengaruh secara parsial antara pengawasan kerja terhadap



					<p>kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Besarnya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,69%.berpengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.</p>
3	Ningrum Humairoh	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	kuantitatif	Kompensasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	<p>pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengawasan dan disiplin secara simultan</p>

					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Jisiani A. B. Sigar Sofia A. P. Sambul Sandra Asaloei	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	kuantitatif	Pengawasan (sebagai variabel X) dan Disiplin Kerja (sebagai variabel Y).	pengawasan berpengaruh sedang terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya jam kerja, kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja dan sebagainya.

### C. Kerangka Pikir

#### 1. Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Pegawai

Pada kerangka pikir ini penulis berpandangan bahwa pemimpin yang melakukan pengawasan amat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara baik dan dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kinerja pegawai demi kelancaran aktifitas organisasi dan memperkecil

hambatan-hambatan dan sesegera mungkin untuk diantisipasi untuk mencapai tujuan organisasi

## **2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah sikap yang dilakukan untuk menaati semua peraturan dalam organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tujuan dari sebuah organisasi. Jika pegawai melakukan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

## **3. Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dimana keduanya dapat memberikan dampak yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Agar penelitian ini lebih mudah dalam pelaksanaannya, peneliti mengambarkannya dalam sebuah bagan yang saling berhubungan.

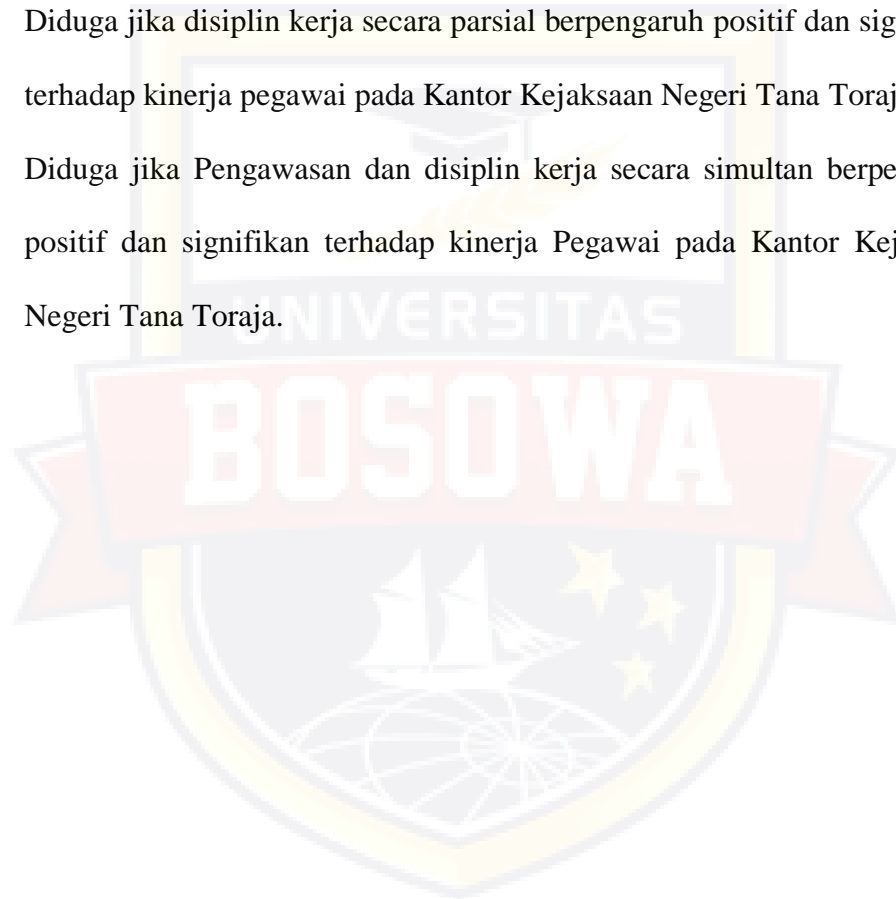
Gambar II.1 Kerangka Pikir



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka hipotesis dalam penelitian diduga bahwa:

1. Diduga jika pengawasan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.
2. Diduga jika disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.
3. Diduga jika Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dan kuesioner (agket). Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian survey dilakukan untuk memperoleh data dari masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau koesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2018).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja Jl. Pangtiku No.6, Bombongan, Makale, Kabupaten *Tana Toraja*, Sulawesi Selatan 91811, Indonesia.

#### **C. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja yang terdiri dari 43 orang

##### **2. Sampel**

Sementara sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang

#### **D. Instrumen Penelitian**

Pada suatu penelitian terdapat suatu variabel, yang ingin diketahui karakteristiknya, maka dari itu untuk mengetahui karakteristiknya diperlukan pengukuran. Maka dari itu untuk mengukur karakteristik suatu variabel diperlukan alat ukur yang disebut dengan instrumen. Instrumen penelitian adalah adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiono, 2013). Instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian juga disebut dengan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar (Purwanto, 2018)

#### **E. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2019)

variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-maca nilai atau mempunyai nilai yang bervariasi, yakni suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk diamati yang di ukur atau nilainya berbeda-beda atau bervariasi (Silaen, 2018). Variabel penelitian adalah objek yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel penelitian terdiri dari variabel terkait, variabel bebas, variabel moderator, variabel kontrol, dan variabel antara atau intervening.

#### **F. Jenis Dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**



Adapun data yang penulis peroleh untuk penulisan skripsi ini bersumber dari :

a) **Data Kuantitatif**

Yaitu data yang dikumpulkan dari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

b) **Data Kualitatif**

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah Pegawai, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

## **2. Sumber Data**

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. **Data primer**, yaitu data utama yang diperoleh secara langsung dengan masalah yang diteliti
- b. **Data sekunder**, yaitu data-data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen seperti data gaya kepemimpinan

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016). Adapun teknik pengumpulan data, antara lain :

1. **Wawancara (Interviwi)**

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala devisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## 2. Dokumentasi

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

## 3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert, dengan bentuk ceklist.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah penganalisaan data untuk memaparkan permasalahan sesuai dengan teori yang dipergunakan untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

### 2. Analisis Kuantitatif

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja) akan digunakan metode analisis regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$y = \text{Kinerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien}$$

$$X_1 = \text{Pengawasan}$$

$X_2$  = Disiplin Kerja

E = Kesalahan Pengganggu (Kesalahan Error)

Metode analisis dengan menggunakan regresi linier berganda ini memakai skala likert, dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dengan fenomena sosial.

Dalam melakukan penyebaran data penulis dibantu dengan menggunakan kuisioner yang menggunakan skala likert. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan perasaan mereka. Pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan tertutup. Penulis memberikan bobot untuk setiap pilihan jawaban yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4
3. Tanpa Pendapat (TP) = Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Nilai-nilai dari setiap jawaban yang telah dipilih responden dari masing-masing daftar pertanyaan dan akan dijumlahkan dan diukur. Penentuan interval dengan jumlah kelas sebanyak 5 adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel III.1**  
**Skala Likert**

<b>Interval Rata-Rata</b>	<b>Kategori</b>
>4,2	Sangat Setuju (SS)
3,4 - 4,19	Setuju (S)
2,6 – 3,39	Tanpa Pendapat (TP)
1,8 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
1 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)

*Sumber : (Sugiyono, 2016 : 169)*

Setelah dilakukannya regresi berganda, kemudian dideskriptifkan. Untuk melihat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja digunakan uji parsial (uji T). Selanjutnya untuk menguji hasil penelitian digunakan uji statistik, yaitu uji signifikansi.

### **I. Defenisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Defenisi operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
1.	Pengawasan	Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai	1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Terpusat Pada Titik-Titik Pengawasan Kerja 4. Realistik secara Organisasional 5. Diterima Oleh Anggota Organisasi 6. Realistik Secara Ekonomi 7. Terkoordinasi dengan Aliran Kerja Organisasi 8. Fleksibel	Handoko. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.

		dengan rencana yang telah ditentukan	9. Bersifat Sebagai Petunjuk dan Organisasi	
2.	Disiplin Kerja	Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi</li> <li>5. Bekerja Etis</li> </ol>	Sinambela, P. L. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
3.	Kinerja pegawai	kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang telah ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu Kerja Kerjasama</li> </ol>	Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Karakteristik Pengelolaan Instansi**

###### **a. Sejarah Perusahaan**

Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja yang berdiri ssejak tahun 1961 adalah sebuah lembaga penegak hukum yang berada di Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kejaksaan Negeri Tana Toraja bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan wewenang sebagai penuntut umum di wilayahnya.

Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja berada di bawah naungan Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan dan memiliki tugas dan wewenang yang meliputi penyidikan, penuntutan, serta pelaksanaan putusan pidana. Kejaksaan Negeri Tana Toraja juga memiliki tugas dalam pemberantasan korupsi, tindak pidana narkoba, dan tindak pidana lainnya.

Sebagai lembaga penegak hukum, Kejaksaan Negeri Tana Toraja memiliki peran yang penting dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak warga negara. Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja juga bertanggung jawab untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan di Indonesia.

b. Visi dan Misi

1) Visi

- a) Lembaga Penegak Hukum: Kejaksaan RI sebagai salah satu lembaga penegak hukum di Indonesia yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai penyidik pada tindak pidana tertentu, penuntut umum, pelaksana penetapan hakim, pelaksana putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, pidana pengawasan dan lepas bersyarat, bertindak sebagai Pengacara Negara serta turut membina ketertiban dan ketentraman umum melalui upaya antara lain : meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, Pengamanan kebijakan penegakan hukum dan Pengawasan Aliran Kepercayaan dan penyalahgunaan penodaan agama
- b) Profesional: Segenap aparatur Kejaksaan RI dalam melaksanakan tugas didasarkan atas nilai luhur TRI KRAMA ADHYAKSA serta kompetensi dan kapabilitas yang ditunjang dengan pengetahuan dan wawasan yang luas serta pengalaman kerja yang memadai dan berpegang teguh pada aturan serta kode etik profesi yang berlaku
- c) Proporsional: Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kejaksaan selalu memakai semboyan yakni menyeimbangkan



yang tersurat dan tersirat dengan penuh tanggungjawab, taat azas, efektif dan efisien serta penghargaan terhadap hak-hak publik

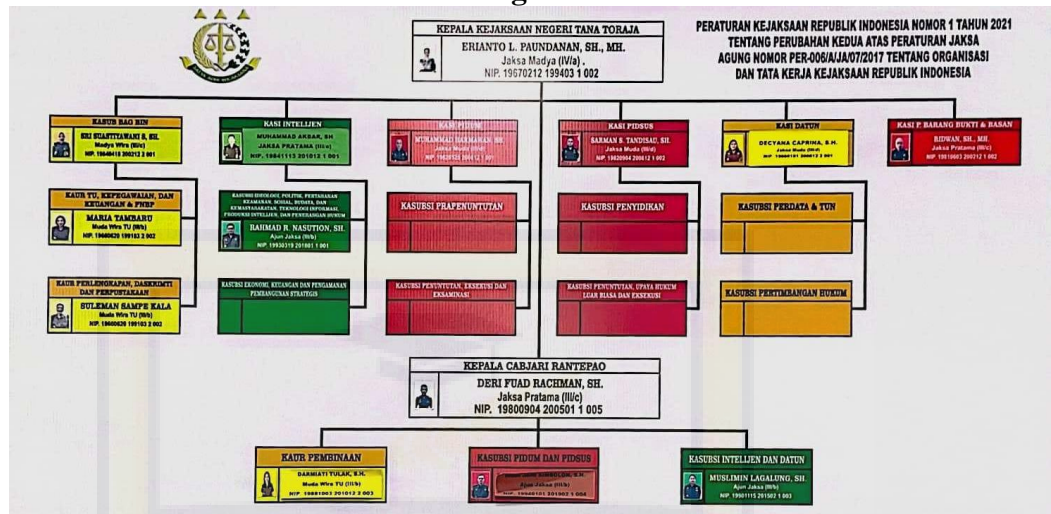
- d) Akuntabel: Bahwa kinerja Kejaksaan Republik Indonesia dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2) Misi

- a) Meningkatkan Peran Kejaksaan Republik Indonesia Dalam Program Pencegahan Tindak Pidana
- b) Meningkatkan Professionalisme Jaksa Dalam Penanganan Perkara Tindak Pidana
- c) Meningkatkan Peran Jaksa Pengacara Negara Dalam Penyelesaian Masalah Perdata dan Tata Usaha Negara
- d) Mewujudkan Upaya Penegakan Hukum Memenuhi Rasa Keadilan Masyarakat
- e) Mempercepat Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Kejaksaan Republik Indonesia yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

### c. Struktur Organisasi

**Gambar IV.1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber : Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja 2023

## 2. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja berkaitan dengan cara pengelolaan dan pengembangan kepemimpinan di dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan yang baik akan berdampak positif pada kinerja organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

Beberapa hal yang dapat menjadi fokus manajemen kepemimpinan di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja antara lain:

- Pemilihan dan penempatan pimpinan yang tepat: Kepemimpinan yang efektif dimulai dari pemilihan dan penempatan pimpinan yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi. Pemilihan pimpinan yang tepat akan membantu memastikan organisasi dapat berjalan dengan baik.

- b. Pengembangan kepemimpinan: Pimpinan di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja perlu terus dikembangkan dalam kemampuan kepemimpinan agar dapat memberikan motivasi dan arahan yang tepat kepada bawahan. Pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan manajemen, mentoring, dan coaching.
- c. Komunikasi yang baik: Kepemimpinan yang baik juga membutuhkan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antara pimpinan dengan bawahan, serta dapat membantu mengatasi permasalahan di dalam organisasi.
- d. Pembentukan budaya kerja yang baik: Pimpinan di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja juga perlu memperhatikan pembentukan budaya kerja yang baik dan sehat di dalam organisasi. Budaya kerja yang baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
- e. Pengawasan kinerja: Pimpinan di Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja juga perlu melakukan pengawasan terhadap kinerja bawahannya secara teratur. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi masalah di dalam organisasi dan memastikan bahwa kinerja bawahan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### 3. Kemampuan kerja pegawai

Kemampuan kerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri sangat penting untuk menjamin efektivitas dan efisiensi kinerja dalam melaksanakan

tugas-tugas kejaksaan. Berikut adalah beberapa kemampuan kerja yang harus dimiliki pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri:

- a. Kemampuan hukum: Kemampuan hukum menjadi kemampuan yang paling penting bagi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri, karena tugas utama mereka adalah menegakkan hukum. Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri harus memahami dan menguasai seluruh aturan hukum yang berlaku serta mampu mengambil keputusan yang tepat dalam memproses kasus-kasus hukum.
- b. Kemampuan analisis: Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri harus memiliki kemampuan analisis yang baik, sehingga dapat mengidentifikasi masalah secara cermat dan memilih strategi terbaik dalam menyelesaikan kasus.
- c. Kemampuan interpersonal: Kemampuan interpersonal yang baik sangat penting bagi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri karena mereka harus berinteraksi dengan berbagai pihak seperti polisi, hakim, saksi, dan lain-lain. Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri harus memiliki kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi dengan baik serta mampu membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak terkait.
- d. Kemampuan manajemen waktu: Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri harus memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, karena mereka harus mampu menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang terbatas. Mereka juga harus mampu mengatur jadwal dan prioritas tugas dengan baik.

- e. Kemampuan bekerja dalam tim: Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri harus mampu bekerja dalam tim, karena mereka seringkali harus berkolaborasi dengan pegawai dari bidang-bidang lain untuk menyelesaikan kasus. Kemampuan bekerja dalam tim yang baik akan mempercepat penyelesaian kasus serta memperbaiki kualitas tugas.
- f. Kemampuan teknologi: Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri harus memahami dan menguasai teknologi yang digunakan dalam penyelesaian kasus. Hal ini meliputi penggunaan perangkat lunak khusus, teknologi forensik, dan sistem pengamanan informasi. Kemampuan teknologi yang baik akan mempercepat proses penyidikan serta menghindari kebocoran informasi yang tidak diinginkan.

#### 4. Produktivitas Kerja

Pegawai kantor kejaksaan negeri Tana Toraja diharapkan memiliki kemampuan yang sama dengan pegawai kantor kejaksaan pada umumnya, yaitu memiliki kemampuan hukum, investigasi, analisis, komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan kerja tim. Selain itu, sebagai pegawai kantor kejaksaan di Tana Toraja, mereka juga diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam tentang kebudayaan dan adat istiadat Tana Toraja serta mampu mengaplikasikan hal tersebut dalam menangani kasus-kasus hukum di wilayah tersebut.

## **B. Hasil Pengujian Hipotesis**

### **1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja pada Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

a. Responden Berdasarkan Umur

Hasil Penelitian dilakukan dengan jumlah 43 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja sebagaimana yang terlihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel IV.1**  
**Kategori Berdasarkan Usia**

Umur Responden	Frekuensi	
	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 30 tahun	11	26%
31-40 tahun	15	35%
41-50 tahun	12	28%
> 50 tahun	5	12%
Total	43	100%

*Sumber: Hasil Penelitian Angket 2023*

Tabel diatas menunjukkan, responden atau pegawai pada kejaksaan negeri tana toraja mayoritas berada pada rentang usia 31-40 tahun dan 41-50 tahun yang dimana usia tersebut lebih memaksimalkan kinerjanya dan telah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak. Disamping itu, pegawai yang memiliki usia lebih mudah masih memiliki fisik yang lebih baik dan masih memiliki semangat belajar untuk menambah pengalaman yang dapat menunjang

peningkatan karir sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

b. Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terlihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel IV.2**  
**Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	
	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Perempuan	19	44%
Laki-Laki	24	56%
Jumlah	43	100%

*Sumber: Hasil Penelitian Angket 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan antara jumlah pegawai yang berjenis kelamin perempuan dan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang hampir sama atau hampir seimbang, namun tetap didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin Perempuan, hal ini memberikan makna bahwa Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja tidak melihat jenis kelamin dalam menerima pegawai, tetapi lebih objektif yaitu berdasarkan hasil seleksi rekrutmen pegawai.

c. Responden berdasarkan masa kerja

Hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah 43 Responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja sebagaimana yang terlihat pada Tabel di bawah ini:

**Tabel IV.3**  
**Kategori Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja Responden	Frekuensi	
	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1-5 tahun	6	14%
6-10 Tahun	22	51%
>10 tahun	15	35%
Jumlah	43	100%

*Sumber: Hasil Penelitian Angket 2023*

Berdasarkan data Tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja lebih banyak berusia 6-10 tahun dan >10 tahun. Hal ini memberi makna bahwa instansi ini memiliki pegawai yang dan sudah berpengalaman dan menguasai dibidang pekerjaannya.

d. Responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini, pengamatan dan dokumentasi yang dilakukan dengan jumlah responden sebesar 43 orang, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel IV.4**  
**Kategori Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan Responden	Frekuensi	
	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA	3	7%
Diploma (D2/D3/D4)	5	12%
S1	32	74%
S2	3	7%
Jumlah	43	100%

*Sumber: Hasil Penelitian Angket 2023*



Responden yang memiliki pendidikan sarjana lebih mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 74%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar pegawai adalah sarjana, karena pekerjaan yang dijalani lebih condong menuntut pendidikan yang tinggi.

## 2. Uji Validitas dan reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun langkah yang dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 29. Dalam penelitian ini validitas hanya dilakukan terhadap 43 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan :

#### 1) Membandingkan nilai R hitung dengan R tabel

Dikatakan Valid apabila nilai R hitung  $>$  nilai R tabel (0.2940)

#### 2) Melihat Nilai Sig

Dikatakan Valid apabila nilai SIG  $<$  0,05

#### a) Uji Validitas Variabel Pengawasan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Pengawasan dengan 7 item pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Uji Validitas Variabel Pengawasan**

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Pengawasan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.451**	.574**	.516**	.897**	.618**	.896**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.451**	1	.609**	.441**	.536**	.804**	.570**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.574**	.609**	1	.324*	.475**	.609**	.627**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.034	.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.516**	.441**	.324*	1	.496**	.430**	.504**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.034		.001	.004	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.897**	.536**	.475**	.496**	1	.541**	.820**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.618**	.804**	.609**	.430**	.541**	1	.575**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.896**	.570**	.627**	.504**	.820**	.575**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Pengawasan (X1)	Pearson Correlation	.888**	.779**	.755**	.640**	.854**	.809**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

**Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 29**

Berdasarkan tabel 4.22, maka dapat dilihat bahwa seluru pertanyaan untuk variabel Pengawasan memiliki status valid, karna nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,284 dan nilai SIG < 0,05

b) Uji Validitas variabel Disiplin Kerja ( $x_2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Disiplin Kerja dengan 6 item pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

		Correlations						Disiplin Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	.493**	.662**	.477**	.633**	.622**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.493**	1	.568**	.507**	.393**	.535**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.009	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.662**	.568**	1	.676**	.556**	.397**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.008	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	.477**	.507**	.676**	1	.620**	.427**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.004	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	.633**	.393**	.556**	.620**	1	.659**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	.622**	.535**	.397**	.427**	.659**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.004	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.818**	.752**	.810**	.772**	.808**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

**Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 29**

Berdasarkan tabel 4.22, maka dapat dilihat bahwa seluru pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja memiliki status valid, karna nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,284 dan nilai SIG < 0,05

## c) Uji Validitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja dengan 8 item pertanyaan sebagai berikut :

Tabel IV.7

## Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations								Kinerja (Y)
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson Correlation	1	.785**	.471**	.872**	.623**	.506**	.538**	.874**	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.785**	1	.263	.717**	.797**	.432**	.434**	.737**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.089	.000	.000	.004	.004	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.471**	.263	1	.433**	.232	.411**	.775**	.452**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.001	.089		.004	.134	.006	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.872**	.717**	.433**	1	.774**	.344*	.455**	.893**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.000	.024	.002	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.623**	.797**	.232	.774**	1	.304*	.309*	.583**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.134	.000		.048	.043	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.506**	.432**	.411**	.344*	.304*	1	.456**	.408**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.006	.024	.048		.002	.007	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.538**	.434**	.775**	.455**	.309*	.456**	1	.463**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.002	.043	.002		.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.874**	.737**	.452**	.893**	.583**	.408**	.463**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.007	.002		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.917**	.840**	.629**	.894**	.758**	.610**	.691**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

**Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 29**

Berdasarkan tabel 4.22, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kinerja memiliki status valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,284 dan nilai  $SIG < 0,05$

b. Uji realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Realibilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), dimana menurut Sugiono (2014) bahwa suatu konstruk atau indikator dikatakan realibel yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah realible, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak realible. Secara keseluruhan uji realibilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini:

1) Uji Reability Variabel Pengawasan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil perhitungan uji Reability variabel Pengawasan dengan 7 item pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel IV.8**

**Uji Reability Variabel Pengawasan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	7

**Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 29**

2) Uji Reability Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan uji Reability variabel Disiplin Kerja dengan 6 item pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel IV.9****Uji Reability Variabel Disiplin Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

*Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 29*

## 3) Uji Reability Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji Reability variabel Kinerja dengan 8 item pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel IV.10****Uji Reability Variabel Kinerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

*Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 29*

**3. Analisis Deskriptip**

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner / angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

a. Variabel Pengawasan (X1)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel X1 (Pengawasan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.11**

**Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan**

No	Item Pertanyaan	skor jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	10	23%	22	51%	11	26%	0	0%	0	0%	100%
2	X1.2	9	21%	21	49%	13	30%	0	0%	0	0%	100%
3	X1.3	10	23%	24	56%	9	21%	0	0%	0	0%	100%
4	X1.4	10	23%	28	65%	4	9%	0	0%	1	2%	100%
5	X1.5	6	14%	33	77%	4	9%	0	0%	0	0%	100%
6	X1.6	3	7%	35	81%	4	9%	0	0%	1	2%	100%
7	X1.7	6	14%	30	70%	5	12%	2	5%	0	0%	100%

*Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 29*

1. Jawaban responden tentang Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51%
2. Jawaban responden tentang anda akan semakin giat bekerja jika anda sedang diawasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49%
3. Jawaban responden tentang Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56%
4. Jawaban responden tentang Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65%

5. Jawaban responden tentang Pimpinan saya telah memberikan contoh teladan kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77%
6. Jawaban responden tentang Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sudah dilakukan dengan objektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 81%
7. Jawaban responden tentang Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila pegawai melanggar aturan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70%

b. Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel X2 (Disiplin Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

abel IV.12

**Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

No	Item Pertanyaan	skor jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	9	21%	26	60%	8	19%	0	0%	0	0%	100%
2	X2.2	11	26%	28	65%	3	7%	1	2%	0	0%	100%
3	X2.3	6	14%	25	58%	10	23%	2	5%	0	0%	100%
4	X2.4	3	7%	29	67%	11	26%	0	0%	0	0%	100%
5	X2.5	4	9%	31	72%	7	16%	0	0%	1	2%	100%
6	X2.6	5	12%	33	77%	5	12%	0	0%	0	0%	100%

*Sumber : Hasil olah dengan data SPSS 29*



1. Jawaban responden tentang Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60%
2. Jawaban responden tentang Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65%
3. Jawaban responden tentang Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan di organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58
4. Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57%
5. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72%
6. Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada di Disperindag, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77%

### c. Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.13**

#### **Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**

No	Item Pertanyaan	skor jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	11	26%	26	60%	6	14%	0	0%	0	0%	100%
2	Y2	1	2%	40	93%	1	2%	1	2%	0	0%	100%
3	Y3	10	23%	25	58%	6	14%	2	5%	0	0%	100%
4	Y4	5	12%	33	77%	4	9%	1	2%	0	0%	100%
5	Y5	15	35%	17	40%	8	19%	3	7%	0	0%	100%

No	Item Pertanyaan	skor jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6	Y6	17	40%	19	44%	7	16%	0	0%	0	0%	100%
7	Y7	9	21%	29	67%	3	7%	1	2%	1	2%	100%
8	Y8	9	21%	27	63%	7	16%	0	0%	0	0%	100%

*Sumber : Hasil olah dengan data SPSS 29*

1. Jawaban responden tentang Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan organisasi kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60%
2. Jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 93%
3. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58%
4. Jawaban responden tentang Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77%
5. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40%
6. Jawaban responden tentang saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44%

7. Jawaban responden tentang Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67%
8. Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya saat ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63%

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi variabel residu memiliki distribusi normal.

**Tabel IV.14**  
**Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30370344
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.045
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber : Hasil olah dengan data SPSS 29**

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi.

**Tabel IV.15**  
**Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.957	2.150		3.701	.001		
	Pengawasan (X1)	.389	.127	.389	3.074	.004	.369	2.713
	Disiplin Kerja (X2)	.624	.149	.532	4.196	.000	.369	2.713

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*Sumber : Hasil olah dengan data SPSS 29*

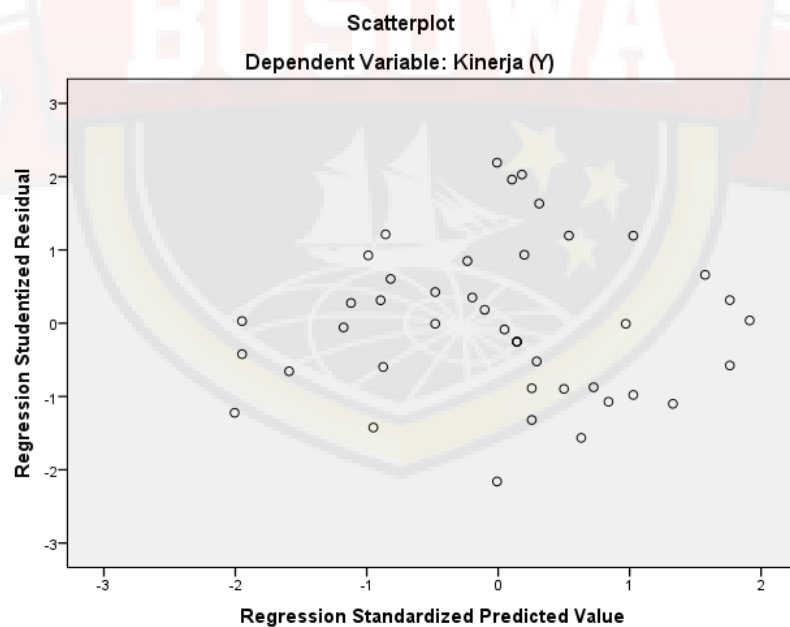
Jika tolerance value dibawah 0,10 atau VIF diatas 10 maka terjadi multikolonieritas, berdasarkan data dari tabel diatas diketahui bahwa

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
<b>X1</b>	<b>0,369</b>	<b>2,713</b>	<b>Tidak terjadi multikolinearitas</b>
<b>X2</b>	<b>0,369</b>	<b>2,713</b>	<b>Tidak terjadi multikolinearitas</b>

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode yang bisa digunakan diantaranya yaitu dengan melihat scatterplot. Jika dot menebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel IV.16**  
**Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)**



*Sumber : Hail Olah Data SPSS Versi 29*

Dapat dilihat pada scatterplot diatas terdapat titik-titik menyebar secara acak dan tidak berpolah diatas garis nol maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS Versi 29. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.17**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.957	2.150		3.701	.001
	Pengawasan (X1)	.389	.127	.389	3.074	.004
	Disiplin Kerja (X2)	.624	.149	.532	4.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*Sumber : Hasil Olah data SPSS Versi 29*

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,957 + 0,389 X_1 + 0,624 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

- a. Koefisien konstanta ( $a$ ) sebesar 7,957 yang artinya bahwa jika  $X_1, X_2$  dianggap konstan maka variabel independen (Pengawasan dan Disiplin Kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai  $Y$  (kinerja pegawai) adalah sebesar 7,957
- b. Koefisien regresi 0,389 yang diartikan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel Pengawasan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389 satuan dengan asumsi  $X_2$  konstan.
- c. Koefisien regresi 0,624 yang diartikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel Disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,624 satuan dengan asumsi  $X_1$  konstan.

## 6. Uji T

Ada beberapa dasar pengambilan keputusan dalam melakukan Uji T yaitu :

- a. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$
- b. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$

$$T \text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 40) = 2,021$$

**Tabel IV.18****Uji T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.957	2.150		3.701	.001
Pengawasan (X1)	.389	.127	.389	3.074	.004
Disiplin Kerja (X2)	.624	.149	.532	4.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*Sumber : Hail Olah Data Dengan SPSS Versi 29*

1) Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,074 > 2,021$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 variabel pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

2) Pengujian hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4.196 > 2,021$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

## 7. Uji F

Ada beberapa dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji F yaitu :



- a. Jika nilai sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

$$F \text{ tabel} = F (K: N-K) = F (2:41) = 3.21$$

**Tabel IV.19**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.104	2	359.552	64.524	.000 <sup>b</sup>
	Residual	222.896	40	5.572		
	Total	942.000	42			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X1)

**Sumber : Hail Olah Data Dengan SPSS Versi 29**

- 1) Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $64,524 > F \text{ tabel } 3.21$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

## 8. Koefisiensi Determinasi

**Tabel IV.20**

**Koefisiensi Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.752	2.36059

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X1)

**Sumber : Hail Olah Data Dengan SPSS Versi 29**

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square 0,763 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y adalah sebesar 76%. Kemudian 24% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri tana toraja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dimana dalam penelitian ini mencoba untuk menerawang hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini.

Dari pembahasan diatas terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui lebih lanjut hasil pengujian Hipotesis penulis menyusun rincian pembahasan sebagai berikut :

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

Dari data penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa nilai sig untuk pengaruh pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,074 > 2,021$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 variabel pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), artinya semakin tinggi pengawasan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan, demikian juga sebaliknya.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari data penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa diketahui nilai sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,196 > 2,021$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) artinya semakin tinggi Disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan, demikian juga sebaliknya

## 3. Pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari data penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $64,524 > F$  tabel 3.21, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja sebagai berikut :

1. Secara persial (Uji T) diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja. Yang mana ketika pengawasan dilakukan oleh atasan terhadap pegawai terlaksana dengan baik maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri tana toraja.
2. Disiplin kerja secara persial (Uji T) diketahui bahwa secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri tana toraja. Yang dapat dilihat ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat
3. Secara simultan diakui bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kejaksaan negeri tana toraja. Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam mendukung kemajuan instansi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

### 1. Bagi Instansi

Dilihat dari hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor kejaksaan negeri tana toraja sehingga di harapkan instansi dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja agar kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ningrum Humairoh. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Skripsi UMSU.
- Handoko (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jisiani A. B. Sigar. Sofia A. P. Sambul. Sandra Asaloei. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Purwanto, Agung dan Budi Muhammad Taftazani. (2018). Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3L Universitas Padjajaran.
- Rizky A. (2016). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta. Gramedia
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media

Siagian Sondang, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.



## LAMPIRAN



# UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568  
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

### SURAT KETERANGAN AKTIF KULIAH

Nomor : A. 015/FEB/UNIBOS/II/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- |                     |   |
|---------------------|---|
| 1. Nama             | : Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM |
| 2. NIDN             | : 09 2412 6801                          |
| 3. Pangkat/Golongan | : Lektor / III-d                        |
| 4. Jabatan          | : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis     |

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| 5. Nama                  | : Melsi Pamilangan          |
| 6. Tempat/Tanggal Lahir  | : Batusara, 30 Januari 2001 |
| 7. Nomor Induk Mahasiswa | : 4519012061                |
| 8. Program Studi         | : Manajemen                 |

Benar yang bersangkutan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang aktif pada Semester Ganjil 2022/2023

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 02 Februari 2023

*[Signature]*  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM  
NIDN. 09 2412 6801





KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA  
KEJAKSAAN TINGGI SULAWESI SELATAN  
**KEJAKSAAN NEGERI TANA TORAJA**  
Jl. Pongliku Nomor 6, Kelurahan Pantan, Kecamatan Makale, Kabupaten Tana Toraja  
(0423)22008 kejar-tanatoraja.go.id

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
Nomor : B - 68/P.4.26/Es.2/01/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ERIANTO L PAUNDANAN, S.H.,M.H**  
NIP : 19670212 199403 1 002  
Pangkat/Gol. Ruang : Jaksa Madya (IV/a)  
Jabatan : Kepala Kejaksaan Negeri Tana Toraja

Menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut Namanya dibawah ini :

Nama : **MELSI PAMILANGAN**  
No. Stambuk : 4519012061  
Program Studi : Manajemen  
Universitas : Universitas Bosowa Makassar

Benar telah melakukan penelitian pada bidang Pembinaan Kejaksaan Negeri Tana Toraja dalam rangka penyusunan Skripsi Strata Satu Manajemen dengan judul "PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KEJAKSAAN NEGERI TANA TORAJA".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya..

Makale, 11 Januari 2023  
KEPALA KEJAKSAAN NEGERI TANA TORAJA



**ERIANTO L. PAUNDANAN, SH.MH**  
JAKSA MADYA NIP.19670212 199403 1 002

**TEMBUSAN :**

1. Yth. Kepala Kejaksaan Negeri Tana Toraja (sebagai laporan)
2. ARSIP



Lampiran 1 Hasil Olah Data

No Respon den	Pengawasan (X1)							Total X1	Disiplin Kerja (X2)						Tota l X2	Kinerja (Y)								Tot al Y
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	3	4	4	3	4	4	26	5	4	4	3	4	4	24	3	4	3	4	4	3	4	5	30
2	4	5	4	4	4	4	5	30	4	5	3	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	4	5	31
3	4	3	5	4	3	4	4	27	4	4	2	3	4	4	21	4	4	3	5	5	3	4	4	32
4	3	5	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	5	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	5	5	5	4	35
6	4	4	5	4	3	4	3	27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	3	4	5	5	32
7	3	3	5	5	4	4	4	28	3	4	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	5	4	4	33
8	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31
9	4	4	3	5	5	4	4	29	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	4	4	4	3	4	30
10	5	4	4	4	3	4	4	28	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	2	5	4	3	30
11	5	4	3	3	4	4	2	25	5	4	4	3	4	4	24	3	4	4	4	3	5	4	4	31
12	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	4	4	3	4	4	4	4	27	4	5	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	5	4	4	33
14	3	4	4	5	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	4	5	4	4	3	33
15	4	3	4	4	4	4	4	27	4	5	4	3	3	4	23	5	4	5	4	5	5	4	4	36
16	4	4	3	4	4	4	4	27	3	5	4	4	4	4	24	4	2	4	3	4	4	3	3	27
17	3	4	4	4	4	4	3	26	5	3	5	4	4	5	26	4	4	4	4	5	3	4	4	32
18	5	3	4	4	4	4	2	26	3	5	3	3	4	3	21	5	4	5	5	4	5	5	5	38
19	5	4	5	5	4	5	4	32	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	4	3	4	4	4	30
20	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	1	4	22	4	4	2	4	4	5	5	4	32

21	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	5	3	4	3	30
22	3	4	5	5	4	4	3	28	4	5	4	4	3	4	24	4	4	5	4	4	3	5	5	34
23	5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	2	4	4	4	22	5	4	4	4	3	4	4	4	32
24	4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	3	4	4	4	3	29
25	4	3	5	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	5	24	5	4	5	4	5	5	4	3	35
26	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	4	4	4	4	26	4	4	2	4	4	4	2	3	27
27	4	5	4	4	5	3	4	29	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	5	4	4	4	34
28	4	3	3	1	4	1	4	20	5	4	5	4	5	3	26	3	4	5	4	2	3	3	5	29
29	4	5	3	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	4	4	4	4	4	33
30	3	4	4	5	4	4	5	29	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	3	5	5	1	4	28
31	3	3	4	4	5	4	5	28	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	3	4	5	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	3	5	4	34
33	3	3	4	4	5	4	3	26	5	5	3	4	3	3	23	4	4	5	4	3	4	4	4	32
34	4	3	4	5	4	4	4	28	4	4	3	3	4	4	22	4	4	5	2	5	5	4	4	33
35	3	4	4	5	4	4	4	28	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	3	4	4	4	32
36	5	5	3	3	5	3	3	27	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	4	4	4	34
37	5	4	5	4	4	4	4	30	4	2	3	4	4	4	21	5	4	4	4	5	5	4	4	35
38	4	4	4	4	4	4	4	28	3	5	5	4	3	4	24	5	4	4	4	3	4	4	5	33
39	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	5	4	5	5	4	36
40	4	4	3	4	4	4	4	27	3	4	4	4	5	4	24	5	4	4	4	3	4	5	4	33
41	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	5	5	4	4	35
42	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	5	4	5	35
43	5	5	5	3	5	3	5	31	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	5	4	5	5	36

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.957	2.150		3.701	.001
	Pengawasan (X1)	.389	.127	.389	3.074	.004
	Disiplin Kerja (X2)	.624	.149	.532	4.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.104	2	359.552	64.524	.000 <sup>b</sup>
	Residual	222.896	40	5.572		
	Total	942.000	42			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X1)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.752	2.36059

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X1)

## Uji Validitas

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Pengawasan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.451**	.574**	.516**	.897**	.618**	.896**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.451**	1	.609**	.441**	.536**	.804**	.570**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.574**	.609**	1	.324*	.475**	.609**	.627**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.034	.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.516**	.441**	.324*	1	.496**	.430**	.504**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.034		.001	.004	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.897**	.536**	.475**	.496**	1	.541**	.820**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.618**	.804**	.609**	.430**	.541**	1	.575**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.896**	.570**	.627**	.504**	.820**	.575**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Pengawasan (X1)	Pearson Correlation	.888**	.779**	.755**	.640**	.854**	.809**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.493**	.662**	.477**	.633**	.622**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.493**	1	.568**	.507**	.393**	.535**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.009	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.662**	.568**	1	.676**	.556**	.397**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.008	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	.477**	.507**	.676**	1	.620**	.427**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.004	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	.633**	.393**	.556**	.620**	1	.659**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	.622**	.535**	.397**	.427**	.659**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.004	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.818**	.752**	.810**	.772**	.808**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.785**	.471**	.872**	.623**	.506**	.538**	.874**	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.785**	1	.263	.717**	.797**	.432**	.434**	.737**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.089	.000	.000	.004	.004	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.471**	.263	1	.433**	.232	.411**	.775**	.452**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.001	.089		.004	.134	.006	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.872**	.717**	.433**	1	.774**	.344*	.455**	.893**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.000	.024	.002	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.623**	.797**	.232	.774**	1	.304*	.309*	.583**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.134	.000		.048	.043	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.506**	.432**	.411**	.344*	.304*	1	.456**	.408**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.006	.024	.048		.002	.007	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.538**	.434**	.775**	.455**	.309*	.456**	1	.463**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.002	.043	.002		.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.874**	.737**	.452**	.893**	.583**	.408**	.463**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.007	.002		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.917**	.840**	.629**	.894**	.758**	.610**	.691**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

**Uji Reability**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

### Analisis Deskriptip

No	Item Pertanyaan	skor jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	10	23%	22	51%	11	26%	0	0%	0	0%	100%
2	X1.2	9	21%	21	49%	13	30%	0	0%	0	0%	100%
3	X1.3	10	23%	24	56%	9	21%	0	0%	0	0%	100%
4	X1.4	10	23%	28	65%	4	9%	0	0%	1	2%	100%
5	X1.5	6	14%	33	77%	4	9%	0	0%	0	0%	100%
6	X1.6	3	7%	35	81%	4	9%	0	0%	1	2%	100%
7	X1.7	6	14%	30	70%	5	12%	2	5%	0	0%	100%

No	Item Pertanyaan	skor jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	9	21%	26	60%	8	19%	0	0%	0	0%	100%
2	X2.2	11	26%	28	65%	3	7%	1	2%	0	0%	100%
3	X2.3	6	14%	25	58%	10	23%	2	5%	0	0%	100%
4	X2.4	3	7%	29	67%	11	26%	0	0%	0	0%	100%
5	X2.5	4	9%	31	72%	7	16%	0	0%	1	2%	100%
6	X2.6	5	12%	33	77%	5	12%	0	0%	0	0%	100%



No	Item Pertanyaan	skor jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	11	26%	26	60%	6	14%	0	0%	0	0%	100%
2	Y2	1	2%	40	93%	1	2%	1	2%	0	0%	100%
3	Y3	10	23%	25	58%	6	14%	2	5%	0	0%	100%
4	Y4	5	12%	33	77%	4	9%	1	2%	0	0%	100%
5	Y5	15	35%	17	40%	8	19%	3	7%	0	0%	100%
6	Y6	17	40%	19	44%	7	16%	0	0%	0	0%	100%
7	Y7	9	21%	29	67%	3	7%	1	2%	1	2%	100%
8	Y8	9	21%	27	63%	7	16%	0	0%	0	0%	100%

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30370344
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.045
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

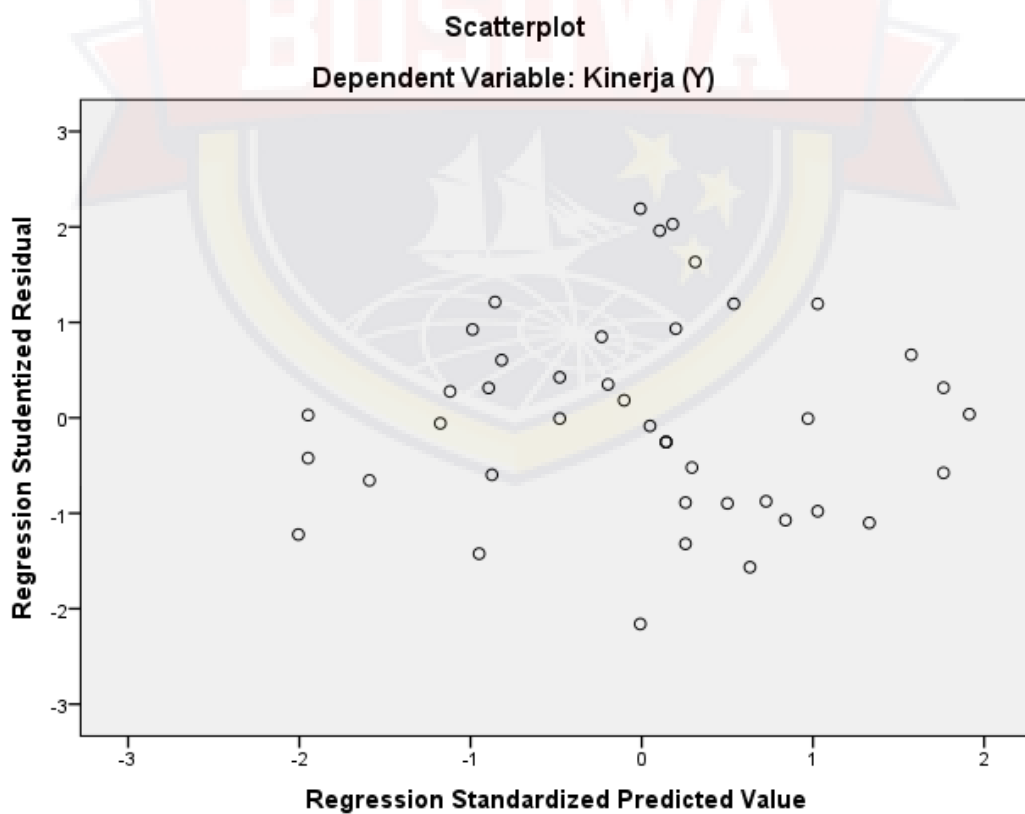
Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.957	2.150		3.701	.001		
Pengawasan (X1)	.389	.127	.389	3.074	.004	.369	2.713
Disiplin Kerja (X2)	.624	.149	.532	4.196	.000	.369	2.713

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas



**KOESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI TANA TORAJA**

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang “Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel mediasi (studi pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja)”. Pada kesempatan kali ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasinya yang telah bapak/Ibu/saudara berikan, saya sampaikan terima kasih.

Makassar, 29 Maret 2023

Hormat Saya

Melsi Pamilangan

4519012061

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Usia :

Status :

Tingkat pendidikan :

Masa Kerja :

### 1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi / pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan:

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

### A. Variabel Pengawasan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya					
2	Saya akan semakin giat bekerja jika anda sedang diawasi oleh pimpinan					
3	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai					
4	Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur					
5	Pimpinan saya telah memberikan contoh teladan kepada pegawainya					
6	Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sudah dilakukan dengan objektif					

7	Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila pegawai melanggar aturan					
---	--	--	--	--	--	--

Sumber: Ardansyah dan Wasilawati (2014)

### B. Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di organisasi					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan di organisasi					
4	Saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja					
5	Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
6	Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada di Disperindag					

Sumber: Satedjo dan Kempa (2017)

### C. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan organisasi kepada saya					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
3	Saya memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab					
4	Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab					
5	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
6	Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya					
7	Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					

8	Saya memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
---	---	--	--	--	--	--

Mohon Kuesioner ini diisi dengan lengkap dan sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i alami.  
 Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i  
 Wassalamualaikum Wr. Wb.

