

LAPORAN PENELITIAN MANDIRI



UNIVERSITAS FAJAR

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTORPERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA PROVINSI SULAWESI SELATAN**

(ANDI FARISNAH ANWAR, S.AP., M.Si / 0921128901)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan**

2. Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si
- b. NIDN : 0921128901
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. Program Studi : S1 Manajemen
- e. Alamat Institusi : Jl. Prof. Abdul Rahman Basalamah No. 101
- f. Telpon/E-mail : 085241885744 / Innahvc@gmail.com

3. Jumlah Anggota

- a. Nama Anggota : Harianti Putri Santoso
- b. Nama Anggota 2 : -

2. Biaya Penelitian : -

3. Sumber Dana Penelitian : Mandiri

Makassar, 20 Februari 2023

Ketua LPPM

Peneliti

Dr.Wahyu, SE., M.Si

Andi Farisnah Anwar, S.AP.,M.Si

RINGKASAN

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan

Harianti Putri Santoso

Andi Farisnah Anwar

Laporan Penelitian mandiri ini membahas tentang Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan

Pengawasan dan disiplin kerja pegawai mempengaruhi kualitas kinerja pegawai semakin tinggi tingkat Pengawasan kerja pegawai dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
RINGKASAN.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.. Latar Belakang	1
1.2.. Rumusan Masalah	8
1.3.. Tujuan Penelitian.....	8
1.4.. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
Pengertian Manajemen	10
Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	14
Pengawasan	17
Disiplin Kerja.....	20
Kinerja Pegawai	22
Tinjauan Empirik	25
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	32
Tujuan.....	32
Manfaat Penelitian	32
BAB IV METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu	33
3.3 Teknik Pengumpulann data dan Analisis Data	33

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	34
Hasil Penelitian	34
Pembahasan	34
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	35
Kesimpulan	35
Saran	35
DAFTAR	
PUSTAKA.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada dasarnya sebuah instansi hanya mempunyai keinginan terhadap sumber daya manusia yang unggul dan juga kompeten, akan tetapi yang terpenting, instansi menginginkan pemimpin dan staffnya ada kemauan untuk bertugas secara tekun dan berkemauan guna menggapai sebuah tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin maupun staff instansi yang mempunyai hasil kerja yang tinggi serta baik juga bisa menerjang tergapainya tujuan serta saran yang sudah ditentukan. Seluruh perbuatan yang dilakukan dalam setiap aktivitas ditetapkan oleh individu yang menjadi staff lembaga atau instansi. Instansi memerlukan adanya faktor sumber daya manusia berpotensi, baik kepala ataupun staff dalam tugas dan bentuk pengontrolan yang menjadi penentuan dalam tergapainya tujuan instansi.

Menurut Sutrisno (2013) Mengatakan bahwasanya sumber daya manusia ialah satu dari sekian sumber daya yang mempunyai pikiran perasa, kemauan, kemahiran, pengetahuan, rekomendasi, daya serta kreasi (rasio, rasa, dan karsa). Seluruh kapasitas sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai

tujuannya. Bagaimanapun majunya teknologi dan informasi teknologi, sulit untuk suatu instansi guna menggapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan dengan kualitas dan kuantitas oleh seorang staff dalam mengerjakan amanahnya selaras bersamapenanggungjawaban yang dibebankan. Ada banyak cara guna meningkatkan kinerja pegawai, satu dari

sekiancaraguna meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan staff. Pengawasan ialah perilaku atau aktivitas yang dikerjakan oleh seorang kepala instansi guna menentukan apabila proses dan hasil kegiatan tersebut selurus dengan rancangan. Kinerja pun sangat dipengaruhi pada tingkatan pengamatan selama masa kerja.

Menurut Wibowo (2013) pengawasan artinya sebuah usaha yang sistematis guna menentukan standar kerja di perancangan rencana guna dirancang prosedur *feedbackinformation*, guna menetapkan apa sudah terjadi suatu penyelewengan tersebut, dan memutuskan perilaku evaluasi yang diharapkan mampu menanggung bahwasanya seluruh sumber daya pemerintah sudah dipergunakan sebaik dan sepraktis mungkin untuk menggapai tujuan pemerintah.

pengawasan ialah satu dari sekian faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kedisiplinan staff karena termasuk satu dari sekian sarana pengendalian aktivitas yang terdapat pada suatu perusahaan/lembaga. pengawasan bisa dengan baik memantau pegawai, meningkatkan disiplin kerja pegawai, serta sepenuhnya mempengaruhi terwujudnya kinerja pegawai.

Pengawasan yang dilaksanakan dengan baik menghasilkan hasil kerja yang baik bagi pegawai dan berdampak positif bagi instansi. Proses monitoring sebuah perusahaan atau instansi termasuk hal mutlak diperlukan demi memastikan kelancaran semua kegiatan perusahaan maupun instansi. Proses pengawasan dilakukan dengan tujuan agar

seluruh aspek perusahaan atau lembaga bisa dikendalikan dan dilakukan sesuai prosedur yang ada.

Kinerja pada dasarnya ialah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dan pihak terkait dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya selaras dengan norma dan standar yang ditentukan perusahaan. Kinerja pegawai ialah satu dari sekian faktor paling penting dalam memengaruhi progres suatu instansi.

Melainkan pengawasan, faktor lain yang bisa memengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Pendapat Sinambela (2018, hlm. 335), "Disiplin kerja ialah kesadaran dan keinginan staff guna mengikuti seluruh sistematis instansi dan nilai sosial yang valid".

Menurut Susilaningsih (2008), disiplin yakni perilaku manajemen yang dimaksudkan untuk mendorong anggota suatu organisasi mematuhi berbagai aturan. Disiplin penting bagi organisasi dalam hal ini karena sebagian besar karyawan ingin memenuhi persyaratan mereka dan bekerja secara efektif.

Disiplin kerja pegawai termasuk perihal terpenting yang mesti dipunyai oleh aparatur sipil negara karena terkait pemberian pelayanan bagi masyarakat. Dalam peraturan pemerintahan no. 53 tahun 2010 terkait peraturan kedisiplinan pegawai negeri yang sudah diatur secara transparan kewajibannya yang mesti diikuti serta tidak bisa dilanggar pelarangannya.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Disiplin diperkenalkan untuk mendorong staff untuk mematuhi standar dan aturan serta bisa mencegah perilaku yang salah, dengan cara mendorong pegawai untuk disiplin diri tepat waktu. Kinerja diharapkan meningkat dengan datang tepat waktu dan setia menyelesaikan tugas. Disiplin termasuk cerminan dari kesuksesan, karena orang yang sukses dalam bekerja biasanya memiliki kedisiplinan yang tinggi. Jadi kedisiplinan dalam bekerja termasuk sebuah kunci kesuksesan suatu instansi dalam menggapai tujuan.

Sebagaimana dijelaskan menurut Dewi (2017) menyatakan bahwasanya ada memengaruhi secara bersamaan antarpendisiplinan kerja dan pengamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya deka Alam Lestari Semarang memiliki 65% dan selebihnya 35%. sebagaimana dijelaskan Rosnita Romauli Situmeang (2017) menyatakan bahwasanya variable pengawasan dan pengalaman kerja memakai simultan berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai PT. Mitra karya Anugrah.

BKKBN ialah satu dari sekian rancangan pemerintah yang bekerja di jurusan keluarga berencana dan keluarga sejahtera, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (dulu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional), dipersingkat BKKBN, yang termasuk lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia, yang bekerja guna

melakukan kerja pemerintahan dijurusan keluarga berencana dan keluarga sejahtera yang mempunyai visi dan misi menjadikan lembaga yang handal serta diyakinkan dalam terwujudnya penduduk bertumbuh keseimbangan serta berkuallitas.

Berlandaskan observasi singkat yang dilakukan peneliti selama melakukan KKLP di kantor BKKBN selama kurang lebih 45 hari, peneliti menemukan adanya fenomena terkait pengawasan di kantor perwakilan BKKBN ialah pengawasan terhadap pegawai. kami melihat kekurangan yang terjadi. Perihal ini juga nampak dari berbagai staff yang mengerjakan pekerjaan lainnya diluar tugas pekerjaan yang dibebankan serta tidak mempertanggungjawabkan tugas pekerjaan yang telah diberikan. Perihal ini berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang buruk karena tujuan lembaga mungkin tidak tercapai secara lancar serta praktis.

Kemudian, Berlandaskan observasi singkat yang dilakukan peneliti saat melakukan KKLP di kantor BKKBN selama kurang lebih 45 hari, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada kantor perwakilan BKKBN terkait dengan kedisiplinan kerja ialah masih ada bahkan banyak staff yang terlambat serta tidak mematuhi aturan yang telah tentukan oleh kantor. Perihal ini nampak dari tidak tepatnya jam kedatangan serta kepulangan pegawai selaras dengan aturan instansi. Berikut ini jadwal jam kerja di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 1.1 Jadwal Jam Kerja Pegawai

Hari Kerja	Masuk Kerja	Istirahat	Masuk Kembali	Pulang Kerja
Senin	08.00	12.00	13.15	16.00
Selasa	08.00	12.00	13.15	16.00
Rabu	08.00	12.00	13.15	16.00
Kamis	08.00	12.00	13.15	16.00
Jumat	08.00	12.00	14.00	16.30

Sumber data : Jadwal jam kerja Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

Berlandaskan uraian tabel jadwal jam kerja yang ada baik itu dari masuk jam kerja maupun sampai pulang kerja penulis melihat beberapa pegawai yang melanggar aturan seperti masuk kerja tidak tepat waktu, istirahat sebelum waktunya dan jam masuk kerja setelah istirahat tidak sesuai waktunya, hal ini terbukti dari beberapa kasus ketidakdisiplinan terhadap jam kerja yang ditemukan oleh penulis. Oleh karena itu, penulis tertarik guna mengkajipenelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan**”

1.2 Rumusan Masalah

Gambaran umum diatas yang dipakai menjadi rumusan masalah pada penelitian ini, ialah:

- a. Apakah pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan ?
- b. Apakah kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan ?
- c. Apakah pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh bersama sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan ?

Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan penelitian yang dilaksanakandikantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan, berikut tujuan penelitian ini ialah:

- a. Guna mengetahui dan menganalisa pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan

- b. Guna mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan
- c. Guna mengetahui dan menganalisa pengaruh pengawasan dan disiplin kerja kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat dari penelitian terkaitialah :

- a. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini akan memperluas wawasan tentang dampak atau pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagi pembaca dan menambahkan pengetahuan penulis tentang pengawasan dan disiplin kerja.

- b. Manfaat Praktis

Penulis mengharapkan penelitian ini bisa bermanfaat bagi pegawai dan instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah unsur penting yang selalu dibutuhkan pada suatu instansi menjadi subyek atau obyek dalam suatu instansi atau pengelompokan. Manajemen sumber daya manusia ialah tugas seorang kepala/manajer yang mampu membimbing, mengevaluasi, mengatur, memilih, menyebarkan atau menempatkan sumber daya manusia pada letak yang benar selaras dengan kapasitas sumber daya manusia terkait.

Pendapat Sutrisno (2013), manajemen sumber daya manusia yakni perancanganrencana, pengorganisasian, pemberian arahan dan pengontrolan pengadaan, perkembangan, pengupahan, dan perekrutan, semuanya ditujukan untuk menggapai tujuan instansi secara terpadu.

Siagian (2013), ``Manajemen sumber daya manusia ialah proses berkesinambungan diperuntukkan guna menyediakan instansi dengan sumber daya manusia yang tepat dan menempatkan mereka pada posisi yang tepat pada saat instansi membutuhkannya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2011), "MSDM ialah pengetahuan dan keterampilan dalam mengelolah keterkaitan dan wujudan ketenagakerjaan biar lancar dan praktis mewujudkan tujuan sebuah instansi. Untuk mewujudkan sebuah tujuan secara efektif dan efisien tentu diperlukan adanya disiplin kerjayang baik.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia berjalan efektif apabila fungsi-fungsi pengelolaan sumber daya manusia bisa dilaksanakan secara akurat dan keseluruhan. Berikut fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ialah berikut ini:

a) Perencanaan

setiap organisasi memerlukan orang yang cocok untuk mencapai target yang sudah ditentukan, oleh karena itu diperlukan perencanaan mulai dari rekrutmen, seleksi, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, dan semua fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.

b) Perekrutan

Merekrut dan menyeleksi orang-orang yang dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan sangat penting dilakukan. Proses ini juga termasuk dalam satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia.

c) Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja yang baik melibatkan kepemimpinan yang baik, penetapan tujuan yang jelas, dan proses komunikasi yang terbuka. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk memonitoring bagaimana pola kinerja dari setiap individu di dalam perusahaan.

d) Pelatihan Dan Pengembangan

Mengangkat karyawan baru dan menyediakan sumber daya untuk pengembangan berkelanjutan yakni investasi utama bagi organisasi. Sehingga sangat perlu untuk melakukan pelatihan agar kemampuan karyawan bisa terus berkembang.

e) Gaji Dan Tunjangan

Menghargai karyawan atas pekerjaan mereka yakni suatu hal yang tidak mungkin terlewatkan. Kompensasi dan tunjangan termasuk bagian penting untuk mendongkrak semangat para pekerja

2.2 Pengawasan

Pengawasan ialah kegiatan yang dibuat guna meyakinkan bahwasanya kerjaan yang dikerjakan selaras dengan rancangan yang sudah dirancang untuk mengapai tujuan.

Menurut Handoko (2017, hal. 357), “pengawasan ialah prosesi guna memastikan bahwasanya tujuan-tujuan instansi serta manajemen tercapai”.

Menurut Fahmi (2017), pengawasan ialah prosesi pengamatan, evaluasi dan pelaporan rancangan guna menggapai tujuan yang ditentukan guna lebih meningkatkan gerakan koreksi.

Menurut Anthoillah (2017) mengemukakan bahwasanya pengawasan ialah mengamati dan mewaspadaai agar seluruh tugas dilaksanakan dengan lancar serta selaras dengan aturan yang terdapat selaras dengan gambaran pekerjaan masing-masing staff.

Dari beberapa gagasan ahli di atas, disimpulkan bahwasanya pengawasan ketenagakerjaan ialah upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja, tujuan desain dan memastikan bahwasanya seluruh tugas dilakukan selaras dengan rancangan ditetapkan.

2.2.1 Tipe-tipe Pengawasan Kerja

Handoko (2003:361) mengemukakan bahwasanya terletak berbagaimacam pengawasan kerja, diantaranya ialah :

a. PengawasanPendahuluan(*FreedForwardControl*)

Contoh pengawasan prakerjaini bertujuanguna menghindaripersoalan ataupun keselewangan dari standar atau tujuan dan kemungkinan korelasi dibentuk sebelum tahapan tertentu terselesaikan.Pendekatan pengawasan inilebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi persoalan-persoalan dan mengambilgerakanyangdibutuhkansebelum suatu permasalahan dihadapi.

b. Pengawasanselamakegiatanberlangsung(*ConcurrentControl*)

Pengawasandilaksanakan selama suatu aktivitas terjadi.Pengawasan ini ialah suatu prosesi dimana bagian tertentu dari suatu formalitas diperkenankan terlebih dahulu sebelum aktivitas-aktivitas dikearahkan atau menjadi seperti perlengkapan *double check* yang lebih menanggung ketepatan pelaksanaannya suatu aktivitas.

c. PengawasanUmpanBalik(*FeedbackControl*)

Bentuk pengawasan ini bertujuan guna menilai ukuran hasil aktivitas yang sudah terselesaikan, penyebab standarisasi yang ditetapkan, dan temuan yang berlaku guna aktivitas sama dimasa depan. Pemantauan ini berkarakter kuno dan penilaian dilaksanakan setelah aktivitas berlangsung.

2.2.2 Indikator Pengawasan

Pandoyo(2007:109) mengemukakan prosesi atau cara-cara yang bisa dipergunakan sebagai indikator dalam prosesi pengawasan yakni:

a. Penetapan standar

Penetapan standar terlebih dahulu mesti ditentukan sebagai suatu contoh atau suatu ketetapan yang sudah diterima bersamaan atau yang

sudah ditetapkan oleh pihak yang wewenang. Penetapan standarisasi terkandung arti menjadi suatu satuan penilaian yang bisa dipergunakan sebagai tolak ukur guna pengukuran hasil.

b. Penilaian Hasil Kerja

Evaluasi yang dilaksanakan oleh peninjau dengan mengamati hasil kerjanya dan laporan tulisannya. Ini bisa dilaksanakan lewat: laporan (lisan ataupun tulisan), buku pencatatan seharian terkait bagan penjadwalan atau grafika produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/komperensi dengan pengawas yang terkait, survei yang dilaksanakan oleh ketenagakerjaan staff keahlian atas instansi tertentu.

c. Kesesuaian

Memperbandingkan tugas yang dilakukan dengan standarisasi yang terdapat guna memberitahukan kesalahan yang terjadi. Perihal ini dilaksanakan guna memperbandingkan hasil penilaian dengan standarisasi, mengetahui apa pembeda, dan jika demikian, sejauh mana, dan menentukan apakah perbedaan tersebut harus diperbaiki.

d. Tindakan Koreksi

Melakukan evaluasi perbaikan atau membenaran atas ketidaksesuaian yang terjadi, hingga tugas yang diselesaikan selaras dengan apa yang dirancang. Melaksanakan gerakan pengoreksian atau pembetulan bila mana hasil analisis memperlihatkan terdapatnya gerakan perbaikan, gerakan ini harus ditindaklanjuti. Gerakan pengoreksian bisa diambil dalam bermacam rupa. Standarisasi memungkinkan berubah, pelaksanaannya dievaluasi atau seluruhnya dilaksanakan secara bersama-sama.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2017, hal. 363) faktor-faktor yang memengaruhi pengawasan ialah :

- a. Perubahan Lingkungan Organisasi Berbagai perubahan dalam lingkungan organisasi, seperti inovasi produk baru dan munculnya pesaing, terjadi terus menerus dan tidak bisa dihindari.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi. Makin membesar instansi semakin perlu pengawasan yang lebih intens dan kehati-hatian.
- c. Koreksi-koreksi apabila para staff belum pernah bikin kesalahan, manajer bisa secara umum melaksanakan fungsi pengamatan.
- d. Kebutuhan Manajer guna mengandalkan wewenang apabila manajer mengandalkan wewenang kepada staffnya tanggungjawab kepala itu tidak akan berkurang.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja ialah kesadaran dan keinginan karyawan guna mengikuti seluruh aturan instansi dan norma sosial yang berlaku. Oleh sebab itu, disiplin kerja ialah alat yang dipergunakan pimpinan guna berbicara pada staffnya dan berusaha mengubah perilaku sesuai dengan peraturan main telah ditentukan. Disiplin mesti dipertahankan dalam suatu instansi. Maknanya, tanpa dorongan disiplin karyawan yang bagus, susah untuk suatu instansi guna mencapai tujuannya.

2.3.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Adapun berbagai tipe aktivitas pendisiplinan menurut Mangkunegara (2013) yakni :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif ialah sebuah usaha guna membuat staff bergerak mengikuti serta hormat kepada aturan yang berlaku di suatu instansi. Tujuan pendasarannya ialah guna membuat staff mendisiplinkan diri. Memakai cara penangkal, staff bisa mengamati diri mereka terhadap norma-norma suatu instansi. Disiplin preventif ialah suatu program yang berkaitan dengan keinginan kerja guna seluruh pembagian program yang terdapat dalam instansi. Jika struktur instansi telah ada, dihibau disiplin kerja akan lebih mudah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah sebuah usaha membuat staff penyatuan sesuatu aturan dan membuat guna bersungguh-sungguh mematuhi aturan selaras dengan acuan yang berlaku pada suatu instansi. Pada disiplin ini, staff yang melakukan pelanggaran disiplin butuh diberi teguran selaras dengan peraturan yang diberlakukan. Tujuan diberlakukan teguran ialah guna perbaikan staff terlanggar, memelihara peraturan yang diberlakukan, serta memberi pengajaran kepada yang melanggar.

2.3.2 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Pendapat Hasibuan (2017) yakni:

a. Kehadiran di kantor

Perihal tersebut sebagai indikator berdasar guna menilai disiplin kerja pegawai dan umumnya staff yang mempunyai disiplin kerja yang rendah membiasakan diri untuk terlambat.

b. Kepatuhan pada aturankantor

Staff yang patuh pada aturan kerja tidak bakalan mengabaikankontrak kerjasertaakan konsistenikut penuntuntugas tetap instansi.

c. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Staff yang selalu terselesaikan kerjaan yang diberatkan padanya selaras sama rancangan dan tanggungjawab atas hasil kerja, bisa juga disebutkan mempunyai kedisiplinan yang efektif.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Staff mempunyai kehati-hatian tinggi akan selalu wapada, banyak penghitungan dan teliti dalam kerja, serta akan tetap memakai hal dengan baik serta praktis.

e. Bekerja Etis

Berbagai staff kemungkinan melaksanakan hal yang tidak baik ke konsumen atau ikutserta dalam perilaku yang kurang sepantasnya.Hingga pekerja etik menjadi satu dari sekian wujud dari kedisiplinan kerja pegawai.

2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Singodimenjo (2011) ialah :

a. Besar kecilnya bayaran

Besar kecilnya gaji atau upah pegawai bisa mempengaruhi disiplinkerja, pegawaiakan tunduk pada setiap prinsip yang telah ditetapkan dan jika perwakilan mendapat jaminan kompensasi yang identik dengan apa yang sebenarnya dilakukan, organisasi akan membayar gaji yang telah ditetapkan oleh kantor.

b. Terlepas dari apakah ada otoritas terpuji dari organisasi

Posisi berpengaruh dalam organisasi sangat penting mengingat pelopor yakni sosok fundamental dalam meminta atau menggerakkan seluruh bawahannya dengan mengandalkan cara pionir membimbing setiap bawahannya untuk bekerja.

c. Taat ketabahan mental dalam bergerak

Bagi seorang pemimpin hendaknya mempunyai pilihan untuk mengambil tindakan tegas terhadap setiap bawahannya untuk mengikuti disiplin kerja yang ada pada pendiriannya, apabila terjadi pelanggaran maka pemimpin harus berani bergerak sesuai apayang dilakukan oleh bahannya

d. Terlepas dari apakah ada pengawasan kedisiplinan

Di dalam organisasi dalam melakukan setiap gerakan akan terus di cek dan di koordinasikan untuk kesesuaian kantor dalam mencapai tujuan kantor

e. Terlepas dari apakah ada kekhawatiran bagi pekerja

Seorang pemimpin hendaknya fokus pada bawahannya dan memberi inspirasi agar memiliki kesadaran akan ekspetasi orang lain atas pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan yang diberi dengan tepat.

2.3.4 Macam-Macam Kedisiplinan

Berikut ini macam-macam kedisiplinan antara lain :

a. Disiplin tepat waktu

Disiplin tepat waktu ialah pegawai harus bisa memakai waktu yang ada dengan efisien mungkin.

b. Disiplin dalam beribadah

Hal yang sangat berperan penting dalam dalam disiplin ialah taat dalam beribadah, jika seseorang taat dalam beribadah maka akan

memiliki jiwa yang bersih dan bisa menjalankan semua aturan-aturan didalamnya.

c. Disiplin berkehidupan berbangsa dan negara

Dalam hal tersebut seseorang diwajibkan mengikuti semua aturan yang berlaku atau norma-norma yang sudah ditetapkan oleh pemerintah guna menjaga keamanan dan kenyamanan masyarakat sekitar.

d. Disiplin dalam sikap dan perilaku

Yang dimaksud dengan disiplin dalam sikap dan perilaku ialah kita harus sopan berkata terhadap siapapun terutama yang lebih tua serta mengikuti tata krama yang ada dan bersikap baik dan saling tolong menolong terhadap sesama manusia.

2.4 Pengertian Kinerja

Sebutan kinerja ialah persingkatan dari kinetika kinerja kerja yang berbahasa Inggris dikatakan sebagai *performance*. Dalam perihal ini, kata *performance* umumnya mengarah pada "*job performance*" atau "*actual performance*" yang maknanya sebuah penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh staff dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam situasi manajemen, kinerja ialah suatu penampilan kerja atau hasil kerja staff berdasar kuantitas serta kualitas yang digapainya pada saat pelaksanaan fungsinya selaras sama tanggungjawab yang diterimanya. Generalnya, setiap instansi mengamati usaha pengoptimalannya kinerja tersebut. Secara umum, semua instansi organisasi sangat memerhatikan usaha optimalisasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Jadi, perihal ini SDM termasuk faktor kunci agar instansi maupun berjalan dengan baik.

Pendapat (Hasibuan, 2001), Kinerja ialah suatu hasil kerjaan yang digapai orang dalam melakukantugas yang diberatkan kepadanya berdasar atas kekuatan, profesionalisme dan kemahiran serta waktu. Pendapat(Sulistiyani, 2003), kinerja orang ialah gabungan dari kemahiran, upaya, dan kepandaian, serta bisa diukur dari hasilan pekerjaannya.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terletak pembeda gagasan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja staff. Gagasan Sugiyono (2009), kinerja staffmemiliki berbagai faktoryakni :

a. *Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)*

Kualitas pekerjaan yakni tingkatan baik atau buruk yang ditimbulkan oleh suatu pekerjaan terhadap seorang staff dan bisa diamati dari sudut akurasi dan kebersihan, kesanggupan dan kompetensi pekerjaan tersebut.

b. *Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)*

Kuantitas pekerjaan ialah senilai apa pembebanan kerja atau sejumlah penugasan yang mesti terselesaikan oleh seorang staff. Dinilai dari kesanggupan secara kuantitatif dalam menggapai sasaran atau hasil kerja atas pekerjaan.

c. *Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)*

Pengetahuan pekerjaan ialah prosesiposisi staff selaras latar belakang pendidikan atau keterampilan pada suatu penugasan.

d. *Kerjasama Tim (Teamwork)*

Mengamati cara staff bertugas dengan individu lain dalam penyelesaian sebuah penugasan. Kolaborasi bukan hanya rupa

vertikal ataupun horizontal tetapi juga faktor penting di sebuah keberlangsungan hidup instansi yakni dimana pemimpin instansi dengan para staffnya menjalin suatu keterkaitan yang sehat dan berbalasan yang saling memberi untung.

e. *Kreatifitas (Creativity)*

Kreativitas ialah kesanggupan staff dengan penyelesaian penugasannya melalui teknik atau ide sendiri yang mampu secara lancar dan praktis serta bisa menghasilkan progres-progres baru untuk evaluasi dan pemajuan suatu instansi.

f. *Inovasi (Inovation)*

Inovasi ialah kesanggupan menghasilkan progres baru untuk kesuksesan instansi. Perihal ini ditindak dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi persoalan instansi.

g. *Inisiatif (Initiative)*

Terlingkup berbagai aspek seperti kesanggupan guna memakaicara yang tepat dalam menjalani kesusahan, kesanggupan guna melaksanakan suatu kerjaan tanpa bantuan, kesanggupan guna mengambil progres utama dalam aktivitas.

2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Guna menilai kinerja staff secara perseorangan ada berbagai indikator yang dipergunakan satu dari sekiannya. Pendapat Robbins (2006), terletak 6 indikator, yakni :

a. Kualitas kerja dinilai pandangan staff pada kualitas tugas yang didapat serta ketuhan tugas pada keahlian maupun kesanggupan staff.

b. Kuantitas ialah hasil yang didapat yang menyatakan dalam sebutan seperti total unit, total siklus kegiatan yang terselesaikan.

c. Kepastian waktu ialah tingkatan kegiatan terselesaikan pada awalan waktu yang direalisasikan, nampak dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimumkan waktu yang

dis

NO	Nama Peneliti Dan Tahun Judul	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN

edi

ak

an

gu

na kegiatan lainnya.

d. Efektivitas ialah tingkatan pemakaian sumber daya (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimumkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam pemakaian sumber daya.

e. Kemandirian ialah tingkatan seorang staff yang kedepannya bisa melaksanakan tugas kerjanya..

f. Komitmen kerja ialah suatu tingkatan yang mana staff memiliki keyakinan kerja dengan perusahaan serta tanggungjawab staff terhadap organisasi.

Tinjauan Empirik **Penelitian Terdahulu**

1	Dwi Puspita Sari, 2011	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari, Semarang,”	Ada pengaruh dengan parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang sejumlah 8,8%. ada pengaruh dengan parsial antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang sejumlah 50,69%. terjadi pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang sejumlah 65% selebihnya 35% faktor lain yang memengaruhinya.
2	Rosinta Romauli Situmeang, 2017	“Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah”.	Variabel pengawasan (X1) sejumlah 4, 988 dengan nilai sig 0,000 ($0,000 < 0,05$) jadi H_0 ditolak dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mitra karya Anugrah. Variable pengalaman (X2) sejumlah 2,160 dengan nilai sig 0,037 ($0,037 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mitra karya Anugrah. Pada uji F menunjukkan bahwasanya variable pengawasan dan pengalaman kerja secara Simultan berpengaruh terhadap

			variable kinerja pegawai PT. Mitra karya Anugrah sejumlah 67,2 %	Pe neli tia n se bel um ny a sa ng
--	--	--	--	--

adalah penting menjadi rujukan dasaran pada penelitian tersebut sebab guna menangkap hasil dari penelitian sebelumnya berkaitan dengan Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

NO			Nama	JUDUL	HASIL
NO	Nama Peneliti Dan Tahun Judul	JUDUL PENELITIAN	Peneliti HASIL Dan Tahun Judul	PENELITIA N	PENELITI AN ²⁵
3	Muhammad Iqbal,2017	“Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok),”	Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.740 yang berarti pengaruhnya kuat. Sedangkan besarnya koefisien determinasi yakni 0,547 atau senilai 54,7 %,yang berarti kontribusi variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan ialah sejumlah 45,3 %, sedangkan selebihnya yang sejumlah 28,8 %. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang diperlihatkan oleh nilai r sejumlah0,672 yang berarti pengaruhnya kuat. Sedangkan besaran koefisien determinasi ialah 0,672 atau senilai 67,2 %, yang berarti sumbangsi variabel pengawasan terhadap budaya kerja ialah sejumlah 72,8 %, sedangkan selebihnya yang sejumlah 28,8 %		

4	Nurkoci m,(2016)	“PengaruhP engawasan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur”	Pengawa san kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupate n Halmaher a Timur. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staff pada kantor Camat Wasile Kabupate n Halmaher a Timur. Pengawa san dan
---	-------------------	--	--

			<p>disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur ialah sejumlah 0,725 atau 72,5% sementara sisanya 27.5% dipengaruhi oleh variable lain.</p>
--	--	--	--

5	Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana, ,(2015)	”Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang”.	Motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung > t table (5,925>1,990) atau nilai sig t (0,000)< α = 0,05. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staff dengan t hitung > t table (4,651>1,990) atau nilai sig t (0,000)< α = 0,05. Dan variable motivasi
---	--	---	---

			<p>dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F table (50,605 > 3,112)</p>
--	--	--	--

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk menguji :

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan

Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan

2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan
3. Seberapa besar Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan

1.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan pengetahuan serta keilmuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

BAB IV

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian dilaksanakan di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, Berikut proses waktu yang dibutuhkan pada penelitian ini yakni pada bulan Juni– Juli 2022.

3.2 Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode survey yang secara langsung membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan kemudian dibagikan kepada responden pada penelitian ini. Teknik Analisis data bertujuan agar penelitian tersebut tercapai sesuai dengan apa yang dikehendaki, maka diperlukan data dan informasi yang mendukung penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ada beberapa

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil uji dapat dilihat yaitu Pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh akan variabel kinerja pegawai. Jadi dari hasil pengujian dan analisis ini diuraikan berikut :

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya pengawasan pimpinan maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai selaku faktor yang menunjang kerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai meningkat, berarti kinerja pegawai juga meningkat, disiplin kerja itu dasarnya diinginkan membentuk ciri dengan SDM pada organisasi, sebab dengan kedisiplinan organisasi hendak bergerak dengan baik untuk mencapai maksud yang baikpula.

Pembahasan

Berdasarkan Hasil yang ada maka dapat diketahui bahwa:

1. Semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai
2. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini bermaksud agar menilai pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai , yaitu :

1. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan

3. Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan

2 Saran

Saran kepada kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana. bahwasanya Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan buat kantor BKKBN, kita bisa melihat bahwasanya pengawasan dan disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan lebih besar terhadap kinerja pegawainya, maka dari itu diharapkan untuk menaikkan kualitas pengawasan dan disiplin pada pegawainya dan memberi pengawasan dan disiplin yang lebih baik lagi dengan menyampaikan

peraturan yang lebihmaksimal sehingga secara otomatis tanda-tanda timbulnya penyimpangan atau kesalahan bisa dicegah dan juga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Anthoillah, Anton. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Pustaka Setia.

BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, 29 November 2019 Tentang Organisasi

(<https://www.bkkbn.go.id/> diakses 15 maret 2020)

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*.

Bandung : Alfabeta

Hasibuan, M. P. (2011). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, M.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. P. (2017). *Indikator-Indikator Disiplin Kerja* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, H. T. (2012). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. 2002.

Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara.(2017). *Pengertian Disiplin. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Pandoyo, Hendraman Ranu. (2007). *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta. FE UGM.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Prehallindo. Jakarta

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.

Susilaningsih. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.

Sutrisno.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup

Siagian.(2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju

Stoner.(2015). *Pengertian Manajemen*. Jakarta: Erlangga

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.

Sumber Undang – Undang.

Peraturan Undang-Undang Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Disiplin kerja Pegawai Negeri sipil