

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PRABUMULIH SELATAN KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Oleh :

**BENI SIMAMMORA
202211017P**

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

2024

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih
Selatan Kota Prabumulih

Disusun oleh

NAMA : BENI SIMAMMORA

NIM : 202211017P

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

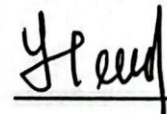
1. Amandin, S.Pt.,M.M
Pembimbing I

21-07-2025.



2. Hj. Yelli Aswariningsih,S.H, M.H
Pembimbing II

21-07-2025.



LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih
Selatan Kota Prabumulih

Disusun oleh :

NAMA : BENI SIMAMMORA

NIM : 202211017P

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Penguji I

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

Penguji II

Rika Fitri Ramayani, S.Kom., MM
NIDN. 0205058901

Mengetahui,
Ketua Program Manajemen
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Beni Simammora

Nim : 202211017P

Program Studi : Manajemen

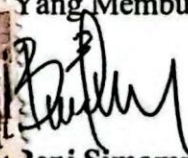
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih” ini beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penciplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam Masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko apa bila kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 2025

Yang Membuat Pernyataan,




Beni Simammora

NIM: 202211017P

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan.”

(Q.S AL-Insyirah:5

“Terlambat Bukan Berarti Gagal, Cepat Bukan Berarti Hebat. Terlambat Bukan Menjadi Alasan Untuk Menyerah, Setiap Orang Memiliki Proses Yang Berbeda.Percayala Proses Itu Yang Paling Penting, Karna Allah Telah Mempersiapkan Hal Baik Di Balik Kata Proses Yang Kamu Anggap Rumit”

KUPERSEMBAHKAN KEPADA

- Allah Swt
- Kedua Orang Tua Saya Tercinta Ayah Alm Sandung dan Ibu Alm Siti Norhama
- Istri Saya Tercinta Lesiana.Am,Kep
- Kedua Anak Saya Bintang Cahaya Prabu dan Billal Hafiz Attaillah
- Kakak dan Adik-Adik Saya
- Mertua Saya Julia Hartini
- Kakak dan Adik Ipar Saya
- Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Teman-Teman Seperjuangan Angkatan 2022
- Almamater Saya

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PRABUMULIH SELATAN KOTA PRABUMULIH**

Oleh :

Beni Simammora

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : benisimamora065@gmail.com

ABSTRAK

Beni Simammora "*Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan prabumulih Selatan kota prabumulih.*"

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat prabumulih Selatan kota prabumulih dengan sampel berjumlah 22 responden yang merupakan aparatur sipil negara (ASN) yang ada pada kantor kecamatan prabumulih Selatan kota prabumulih. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dan diolah dengan SPSS versi 27. hasil pengujian statistic diperoleh bahwa variabel pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung > dari t tabel atau $2,304 > 1,995$ dengan signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Variable kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung > t tabel atau $5,981 > 1,995$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. serta pengujian secara simultan menunjukan bahwa f hitung > f tabel atau $27,670 > 3,314$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor kecamatan prabumulih Selatan kota prabumulih. berdasarkan output model summary di dapatkan tabel uji determinasi yang memberikan Adjusted R Square sebesar 0,436 hal ini berarti bahwa besar nya pengaruh pengawasan (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap factor lain atau variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, etos kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada kantor camat prabumulih Selatan kota prabumulih.

Kata Kunci : Pengawasan, Kepuasan kerja, kinerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih"**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi dari syarat kelulusan dalam menyelesaikan program sarjana (S1) ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Aamiin.

Prabumulih,

Beni Simammora
NIM. 202211017

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis panjatkan kepada tuhan yang maha esa karna atas berkat dan rahmatnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis meyakini bahwa, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangat lah sulit bagi Penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karna itu penulis mengucapkan terima kasih Kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. Selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Bapak Ajabar, S.I.P, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
4. Bapak Ajabar, S.I.P, M.M Selaku Pembimbing 1 Dan Ibu Hj. Yelli Aswariningsih, S.H, M.H Selaku Pembimbing II Yang Telah Memberikan Bimbingan Selama Penulisan Skripsi ini.
5. Bapak Sukarno, S.H., M.Si Selaku Camat Prabumulih Selatan dan seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Atas kesediaannya memberikan izin penelitian serta membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.

6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staff fakultas ekonomi dan bisnis universitas prabumulih yang telah membantu dan memberikan ilmunya serta menghantarkan penulis menyelesaikan esarjanaan.
7. Kepada Ayah alm Sandung dan Ibu alm Siti Norhama yang telah melahirkan dan bembesarkan saya sehingga saya bisa seperti sekarang ini.
8. Kepada istri saya Lesiana, A.Mkep yang telah mendukung dan mensupport saya sampai saat ini.
9. Kepada kedua Anak saya Bintang Cahaya Prabu dan Billal Hafiz Attaillah.
10. Kepada keluarga besar saya yang selama ini telah mendoakan, mensupport dan memberikan motivasi kepada saya.
11. Beni Simammora, ya Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar – besarnya atas kerja keras dan Semangatnya karna terus berusaha dan tidak meyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini Serta senantiasa menikmati prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan semoga saya tetap rendah hati, karna ini baru awal dari semuanya.

DAFTAR ISI

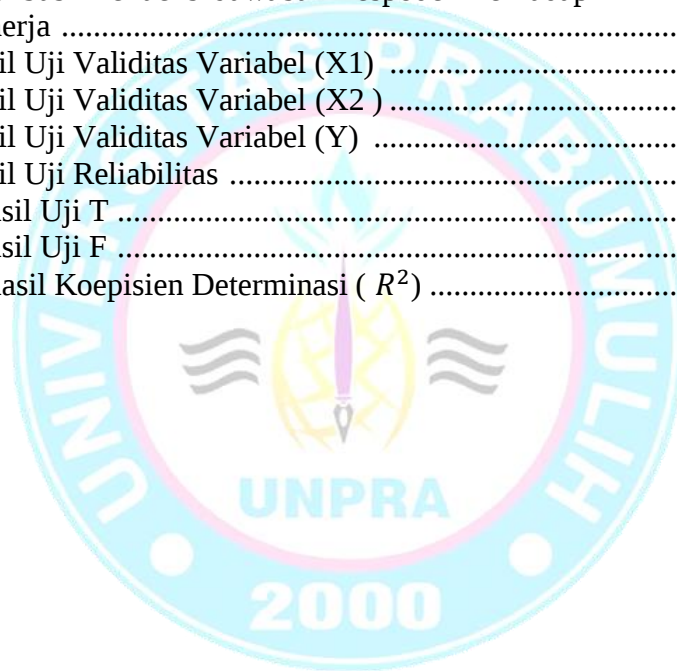
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1. Pengawasan.....	6
2.1.1.1 Pengertian Pengawasan.....	6
2.1.1.2 Tipe tipe Pengawasan.....	7
2.1.1.4 Pemimpin dan Pengawasan Organisasi.....	7
2.1.1.5 Pentingnya Pengawasan	8
2.1.1.3 Indikator Pengawasan	9
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2.1 Penertian Kepuasan Kerja	9
2.1.2.3 Tujuan Kepuasan Kerja	10
2.1.2.5 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Kinerja Pegawai	14
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	14
2.1.3.3 Fungsi Kinerja	15
2.1.3.4 Pentingnya Kinerja	15
2.1.3.4 Penilaian Kinerja	16

2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran	16
2.4 Hepotesisi.....	16
2.1.3.2 Indikator Kinerja	17
BAB III METODELOGI PENELITIAN	18
3.1 Metodologi Penelitian	18
3.1.1 Pendekatan Peneliti	18
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.2.1 Lokasi Penelitian	18
3.2.2 Waktu Penelitian	18
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	18
3.3.1 Populasi	18
3.3.2 Sampel Penelitian.....	19
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	19
3.4 Sumber dan Jenis Data	19
3.4.1 Sumber Data	19
3.4.2 Jeni Data.....	20
3.5 Oprasional Variabel Penelitian	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data	21
3.7 Teknik Analisis Data	22
3.7.1 Uji Istrumen	22
1. Uji Validitas	22
2. Uji Reliabilitas	23
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	23
1. Uji Normalitas	23
2. Uji Heteroskedastisitas	24
3. Uji Multikolinearitas	24
3.7.3 Metode Regresi Linear Berganda	24
3.7.4 Uji Hepotesis	25
1. Uji Parsial (Uji T)	25
2. Uji Simultan (Uji F)	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1gambaran Umum Objek Penelitian	26
4.1.1. Pofil Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan	26
4.1.2. Visi Dan Misi Di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan	26
4.1.2.1. Visi Di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan	26
4.1.2.2. Misi Di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan.....	27
4.1.3 Uraian Tugas Pokok dan Funsu Struktur Organisasi Kantor Kecamatan	

Prabumulih Selatan	28
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	42
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	42
4.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Item-Item Pernyataan	44
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pegawai	45
4.1.4 Destribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	48
4.1.5 Destribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	51
4.6 Uji Instrumen Penelitian	54
4.1.6 Hasil Uji Validitas (Pearson Product Moment	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.4 Uji Asumsi Klasik	60
4.4.1 Uji Normalitas	60
4.4.1.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-P Plot	61
4.4.1.2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogeam	62
4.4.2 Uji Linearitas	63
4.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	63
4.5 Uji Hipotesis	65
4.5.1 Uji Parsial (Uji T)	65
4.5.2 Uji F (Pengujian Hepotesis Secara Bersama-sama)	67
4.5.3 Uji Koefisien Deteminasi (R ²)	68
4.6 Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Oprasional Variabel Penelitian	20
Tabel 3.2 Skal Likert	22
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Respoden Terhadap Variabel Pengawasan	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Respoden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Respoden Terhadap Variabel Kinerja	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel (X1)	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel (X2)	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.11 Hasil Uji T	66
Tabel 4.12 Hasil Uji F	68
Tabel 4.13 Haasil Koepisien Determinasi (R^2)	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Prabumulih Selatan	27
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot	61
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Histrogram	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2 Tabulasi Responden	85
Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian	88
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi	89
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	91
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	94
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	96
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian	98
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik.

Menurut Siagian (2020:125). “Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui disiplin pegawai.

Selain pengawasan, dan kepuasan kerja juga sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan. Menurut robbin (2021;78)” Kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan ketidaksesuaian antara manfaat yang diterima kariawan dan imbalan yang mereka seharusnya mereka terima”. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta

perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut.

Menurut Sutrisno (2022) menyatakan bahwa pertama, kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang di hubungkan dengan realitas-realitas yang di rasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, atau pun perasaan tidak puas. Kedua, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang di hubungkan dengan situasi kerja, Kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis.

Menurut Robbins dan Judge (2022) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristik yang cukup luas. Dimana seseorang dengan Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Sehingga menurut penulis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapan terhadap pekerjaan nya dan dengan demikian akan mempengaruhi kerjanya.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan dalam organisasi. Pegawai tidak akan menunda waktu dan segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kecamatan Prabumulih Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan daerah No. 7 Tahun 2007 tanggal 18 Juni 2007. Terdiri dari empat kelurahan/desa, yaitu Desa Tanjung Menang, Kelurahan Tanjung Raman, Kelurahan Sukaraja, dan Kelurahan Majasari.

Luas wilayah Prabumulih Selatan 96,78 Km² dihuni oleh 17.958 penduduk. Luas wilayah Prabumulih Selatan adalah ketiga terbesar di Kota Prabumulih, sedangkan kepadatan penduduknya adalah kedua terkecil setelah Kecamatan Rambang Kapak Tengah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih berkaitan dengan pengawasan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawai masih kurang efektif, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan.

Penulis mengangkat variabel pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih, karena tanpa adanya pengawasan suatu instansi akan gagal, apabila tidak adanya pengawasan dari atasan atau kurang aktifnya atasan dalam mengawasi pekerjaan para pegawai dan pelayanan terhadap masyarakat akan terbengkalai sehingga visi misi dan tujuan dari instansi tersebut tidak akan tercapai. Karena pengawasan merupakan ukuran kinerja untuk pencapaian hasil yang telah ditetapkan.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti yang membahas tentang pengaruh Pengawasan dan kepuasan kerja diatas fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan”**

1.2. Rumusan masalah

rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latarbelakang masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih?
2. Apakah Pengaruh kerjaber terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih?
3. Apakah pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih selatan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana yang tepat untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih. Serta menambah referensi pengetahuan khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Prabumulih Selatan

b. Manfaat bagi instansi

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi hasil kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

c. Manfaat Bagi masyarakat

Sebagai salah satu sumber data serta informasi bagi masyarakat mengenai kebijakan tentang pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengawasan

2.1.1.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Untuk memahami lebih dalam tentang pengertian pengawasan ada baiknya kita lihat pendapat beberapa ahli :

Menurut Mutakallim (2016) (Dalam Suyitno, 2021) “Menyatakan bahwa pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan dan melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin di dalam mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2023) (Dalam Said M. Rizal dan Radiman, 2020), “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data untuk mengetahui ketercapaian Tujuan dan Kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Menurut G.R Terry (2023) (Dalam Ichtiarini, 2020), “Pengawasan merupakan suatu proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan apabila perlu dilakukan dan apabila dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.1.1.2. Tipe-Tipe Pengawasan

Menurut Hani Handoko (2021:361) Dalam Fitra Margaret (2020) bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut :

4. Pengawasan Pendahuluan

Yaitu pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah Atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

5. Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan

Yaitu dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prsedur harus disetujui terlebih dahulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa untuk dilanjutkan.

6. Pengawasan Umpan Balik

Yaitu dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

2.1.1.4. Pemimpin dalam Pengawasan Organisasi

Untuk mengatasi agar terciptanya proses pengawasan berlangsung baik maka setiap hambatan dalam bidang peng awasan harus dicarikan solusinya, solusi yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin, diantaranya yaitu :

4. Menciptakan hubungan antara tingkat atasan dan tingkat bawahan, agar terbentuknya kontrol yang maksimal sampai dengan tingkat sub system.

5. Memahami konsep efektivitas, yangng melihat dari segi waktu dan sebaiknya pengawasan dilaksanakan melihat pada konsep time schedule, dengan tujuan agar setiap pekerjaan dan tugas dapat di selesaikan.

6. Perusahaan perlu mengembangkan suatu standar acuan kerja yang representatif. Dengan tujuan agar setiap pihak yang bekerja di suatu organisasi atau bank harus mematuhi dan menerapkan standar acuan kerja.
7. Menerapkan konsep orang yang tepat dan tempat yang tepat. Konsep pada Bagian ini dapat diartikan menempatkan seseorang sesuai dengan posisinya.

2.1.1.5. Pentingnya Pengawasan

Menurut Busro (2021:160) ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi di perlukan pengawasan, antara lain sebagai berikut :

1. Manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana.
2. Keterbatasan kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan. Dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan pengerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara
3. Kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan.
4. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi dan selalu menampilkan perilaku demikian.

Menurut Effendi (2022:214) bahwa ada beberapa alasan mengapa pengawasan itu penting adalah sebagai berikut;

1. Perubahan lingkungan organisasi
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari seperti munculnya inovasi produk, ditemukan bahan baku baru pesaing baru, dan sebagainya.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
Semakin besar organisasi maka memerlukan pengawasan yang lebih hati-hati dan formal.
3. Kesalahan-kesalahan
Bawahan tidak akan membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana

melakukan fungsi pengawasan.

4. Kebutuhan Manajer untuk mendelegasi wewenang

Bila manajer mendelegasi wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

2.1.1.3. Indikator Pengawasan

Menurut G.R Terry (2020) (dalam Ichtiarini, 2022) beberapa Indikator dalam proses pengawasan yaitu:

1. Penetapan standar kerja.
2. Pengukuran hasil kerja.

Tindakan koreksi atau perbaikan

2.1.2. Kepuasan kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah kenyamanan atau kondisi emosi positif yang dirasakan akibat dari pengalaman pekerjaannya Munandar, 2023 menyatakan kepuasan kerja secara komverensif mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kesenangan atau emosi positif yang dihasilkan oleh pengukuran kerja atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pekerja tentang seberapa baik pekerjaan menyediakan segala sesuatu yang dipandang penting.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2020:193) menyebutkan bahwa kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individual di luar kerja.

Pada dasarnya kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, demikian juga sebaliknya. Jadi kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang

didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Misalnya peralatan, lingkungan dan kebutuhan psikologi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi ketidakpuasan seseorang.

Menurut Hasibuan (2023:201) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dalam memperoleh pujian

2.1.2.3. Tujuan Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki, 2021:58, menyatakan bahwa imbalan yang diterima pekerja menentukan tingkat kepuasan kerjamereka. Demikian pula Davis dan Newstrom (2020:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenan dengan pekerjaannya. Yusuf, 2022 menyatakan bahwa adanya kompensasi yang sesuai akan menyebabkan para pekerja puas. Sjamsi, 2023 menyatakan bahwa imbalan ekstrinsik adalah kepuasan yang datangnya dari imbalan lain, contoh karena mempunyai uang banyak maka di mata masyarakat gengsinya jadi naik. As'ad (2020:41), menjelaskan bahwa gaji itu hanya memberi kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2023:139) adapun tujuan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

Secara umum tujuan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

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

2.1.2.5. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Munandar (2020:74) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

5. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai. Luthans (2022:244) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6(enam) indikator yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

2. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

3. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

4. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai

lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

5. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

6. Kelompok Kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

Wexley dan Yukl (2023:129), menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 (tujuh) indikator yakni sebagai berikut:

1. Kompensasi. Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

2. Supervisi. Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

3. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

4. Kelompok Kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

Wexley dan Yukl (2021:129), menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 (tujuh) indikator yakni sebagai berikut:

1. Kompensasi. Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

2. Supervisi. Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai.

Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pekerjaan itu sendiri. Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

5. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai.

6. Kesempatan memperoleh perubahan status. Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

7. Keamanan kerja. Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa

Takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan baik itu yang bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Untuk memahami lebih dalam tentang pengertian pengawasan ada baiknya kita lihat pendapat beberapa ahli :

Menurut La Edy (Dalam Adzima dan Sjahrudin, 2020) “kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Serdama Yanti (2020:260) (Dalam Novia Ruth Silaen, 2021) ”Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan”.

Menurut Mangkunegara (Dalam Ery dan Puspa, 2023) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.3.3. Fungsi Kinerja

Menurut Nawawi (2020:214) adapun fungsi kinerja adalah sebagaiberikut:

1. Strategi Organisasi
2. Pemasaran
3. Operasional
4. Sumber Daya Manusia
5. Keuangan

2.1.3.4. Pentingnya kinerja

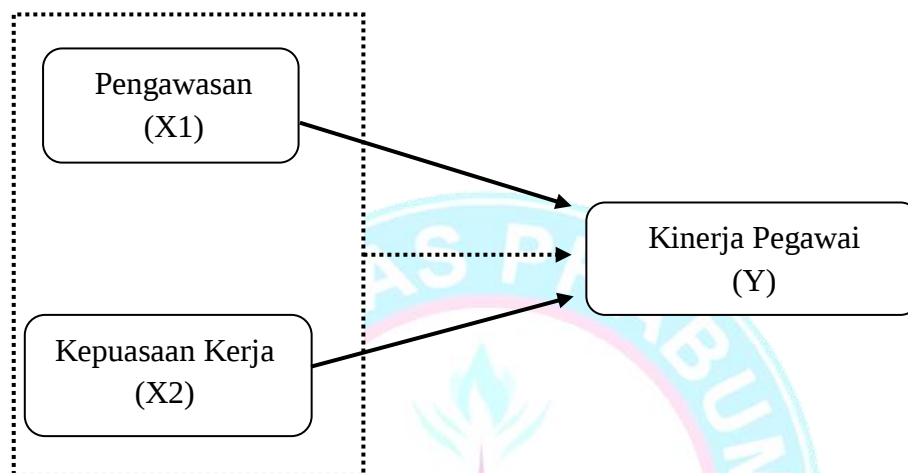
Menurut Silaen N.R., dkk, (2021:7) Ada beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja.

2.1.3.5. Penilaian Kinerja

2.2. Penelitian Terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.



Sumber: Penulis (2024)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pada Gambar 2.1 menjelaskan bahwa terdapat dampak antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih.

- X_1 —————> Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Y
 X_2 —————> Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Y
 X_1 - - - - -> dan X_2 Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Y

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:63) menyatakan bahwa, “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengawasan

H1 : Diduga ada dampak Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan

2. Kepuasan kerja

H2 : Diduga ada dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan.

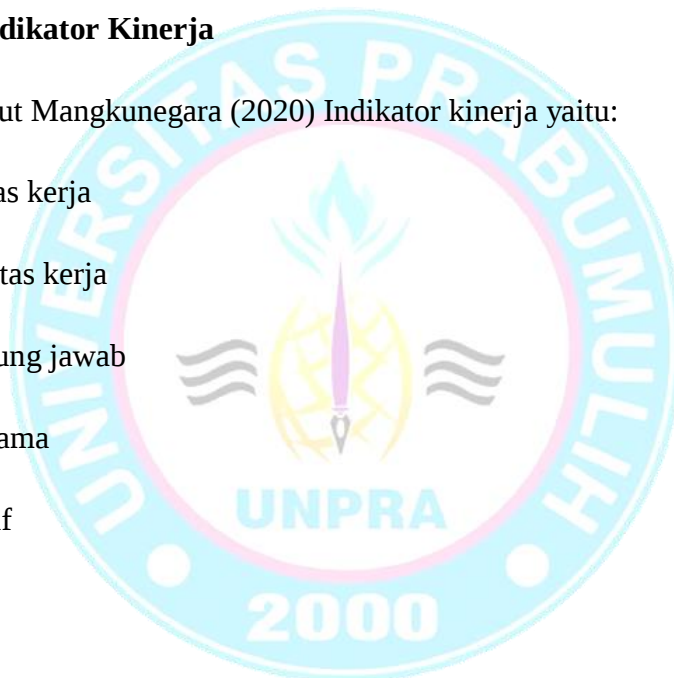
3. Pengawasan dan kepuasan kerja

H3 : Diduga ada dampak pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan.

2.1.3.2. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020) Indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2022:8), “Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.1.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2020:63), “Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang lain”. Penelitian ini menjelaskan hubungan yang mempengaruhi antar variabel yang akan diteliti.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan yang berlokasi di JL. Lingkar Timur Kel. Tanjung Raman Kec. Prabumulih selatan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan 2024 sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap untuk pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3. Populasi dan Sampel penelitian

3.3.1. Populasi

Menurut sugiyono (2022:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan yang berjumlah 22 orang.

3.3.2. Sampel Penelitian

Menurut sugiyono (2022:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan yang berjumlah 22 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability Yaitu teknik sampling jenuh. Sugiyono (2022:85), “Sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100”. Karena pegawai pada kantor Kecamatan Prabumulih Selatan hanya berjumlah 22 orang sehingga itu semua di jadikan sampel penelitian.

3.4. Sumber dan Jenis Data

3.4.1. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022:137), Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai media mengumpulkan data yang terdiri dari pertanyaan / pernyataan tentang identitas responden dan tentang variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.4.2. Jenis Data

1. Data Kualitatif

Sugiyono (2020:9) mengatakan, “data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat dilakukan melalui wawancara”.

2. Data Kuantitatif

Sugiyono (2021:23) mengatakan, “data kuantitatif merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga dianalisis dengan sistem statistik”.

3.5. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian yang diperlukan untuk menentukan dimensi dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Secara sederhana operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasional variabel Penelitian

Variabel penelitian	Indikator	Kuesioner
Pengawasan (X1), Hani Handoko (2017:357) (dalam Fitra Margaret, (2017)	1. Penetapan standar kerja.	1-4
	2. Pengukuran hasil kerja.	5-7
	3. Tindakan koreksi atau perbaikan	8-10
Kepuasan kerja (X2), Edy Sutrisno (2023:90)	1. Taat terhadap aturan waktu	1-3
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	4-6
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	7-9
	4. Taat terhadap norma	10
Kinerja (Y),	1. Kualitas kerja	1-3

Mangkunegara (2020:9)		
	2. Kuantitas kerja	4-5
	3. Tanggung jawab	6-7
	4. Kerja sama	8-9
	5. Inisiatif	10

Sumber : Data skunder yang diolah oleh peneliti tahun 2024.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2022:137) Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan skala likert. Sugiyono (2022:93), “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert yang

digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk checklist, dengan menggunakan lima angka penilaian. Skala likert dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Skal Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
A	Sangat Setuju (SS)	5
B	Setuju (S)	4
C	Netral (N)	3
D	Tidak Setuju (TS)	2
E	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.7.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:121), "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data(mengukur) itu valid". Adapun uji validitas digunakan untuk mengukur salah satu valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:122), "Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuisisioner, yang merupakan indikator

variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha(a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

3.7.2. Uji asumsi klasik

Ghozali, (2023) mengungkapkan, “Pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal”. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi berganda. Analisis regresi dapat dilakukan apabila suatu model yang akan diuji telah bebas dari asumsi klasik. Untuk menghindari adanya respon biasa dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Ghozali (2023:74) dalam Fitra margaret (2021), “Bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov-Smirnov, dengan ketentuan dikatakan normal jika nilai signifikansi atau probabilitas variabel $> \alpha = 0,05$ dan sebaliknya distribusi data tidak normal apabila signifikansi atau probabilitas $< 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali(2023:72) dalam Fitra margaret (2021), “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain”.

3. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2023:73) dalam Fitra margaret (2022), “Uji ini bertujuan

untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”.

3.7.3. Metode Regresi Linear Berganda

Menurut Suliyanto (2011:53) dalam Nurhadi (2021) mengatakan bahwa, “Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien Regresi
 X₁ = Pengawasan
 X₂ = Kepuasan kerja
 e = Error

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2020:98) dalam Nurhadi (2021), “yaitu uji t untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial dikatakan uji t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel independen”.

Penguji setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H₀) ditolak

dan (H_a) diterima dan sebaliknya. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka (H_a) ditolak dan (H_0) diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Marpaung Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (X_1 , dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengambilan keputusan dalam uji statistik F berdasarkan probabilitas dengan ketentuan

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profi Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih

Kecamatan prabumulih selatan Kota Prabumulih merupakan badan usaha milik pemerintahan kota prabumulih yang beralamat di jalan lingkaran timur Rt06/Rw03 kelurahan tanjung raman kecamatan prabumulih selatan.

Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Sebagai organisasi secara langsung bersentuhan langsung dengan masyarakat tentunya menuntut suatu system kerja yang profesional, agar dapat senantiasa menjaga citra organisasi.

4.1.2 Visi dan Misi Di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan

4.1.2.1 Visi di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan

Adapun visi dari kantor kecamatan prabumulih selatan adalah terwujudnya masyarakat sejahtera yang dijiwai semangat seenggok sepembunyan.

1. Yang dimaksud masyarakat sejahtera adalah masyarakat yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal, agamis, berpendidikan, serta sehat lahir batin dalam suasana lingkungan yang aman, tertib dan damai
2. semangat seenggok sepembunyan adalah masyarakat yang dapat hidup berdampingan secara gotong royong, musyawarah untuk mufakat serta seia sekata tanpa membedakan golongan, kelas.

Besarnya tanggung jawab kecamatan prabumulih selatan dalam mengayomin dan melayani kepentingan masyarakatnya, di tuntut terus berbenah diri. Sarana dan prasarana yang belum memadai, daya lingkungan yang makin terbatas, serta kemajuan dan kesejahteraan masyarakat menjadi permasalahan pembangunan yang dihadapi sekarang.

4.1.2.2 Misi Di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan

1. Menyelenggarakan pemerintahan yang baik
2. Meningkatkan kemampuan dan kemandirian daerah dalam membiayai penyelenggaran dan pembangunan
3. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan ketahanan budaya.

Struktur organisasi kantor camat prabumulih selatan kota prabumulih dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Prabumulih Selatan Kota Prabumulih



Sumber : Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan tahun 2015

4.1.3 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Kantor Kecamatan

Prabumulih Selatan

1. Camat

a. Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat.

b. Camat mempunyai tugas pokok :

- Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk melaksanakan urusan otonomi daerah dan tugas umum pemerintahan, ekonomi dan pembangunan, pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat, ketentraman dan ketertiban umum di Kecamatan.
- Merumuskan, melaksanakan, memimpin, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas umum pemerintahan di Kecamatan
- Camat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah dan berkoordinasi dengan Asisten I bidang Pemerintahan dan Kesra.

c. Camat dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan Pemerintahan dari Kepala Daerah
- Pelaksanaan pelayanan pemerintahan di Kecamatan
- Pelaksanaan pengelolaan tata usaha Kecamatan
- Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat

- Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
- Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan
- Pelaksanaan pembinaan pemerintahan Desa dan Kelurahan
- Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan
- Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Sekretaris Kecamatan

- a. Sekretaris Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris.
- b. Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok, yaitu :
 - Melaksanakan sebagian tugas Camat, merencanakan, mengatur, kegiatan pelayanan dan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumah tanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan
 - Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku

- Sekretaris Kecamatan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.
- c. Sekretaris Kecamatan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai fungsi :
- Pelaksanaan kegiatan administrasi umum ketatausahaan
 - Pelaksanaan persiapan penyusunan anggaran Kecamatan
 - Pelaksanaan rencana kegiatan dan pengendalian Kecamatan
 - Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Kecamatan
 - Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Kecamatan
 - Pelaksanaan informasi dan kehumasan
 - Pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hukum di lingkungan Kecamatan
 - Pengkoordinasian administrasi pelayanan publik di bidang pelaksanaan pemerintahan daerah di wilayah Kecamatan
 - Pelaksanaan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat daerah di wilayah Kecamatan
 - Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah, DPRD, Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Instansi Terkait di bidang pengelolaan kesekretariatan Kecamatan.

3. Sub Bagaian Program dan Pelaporan

- a. Sub Bagian Program dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
- b. Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas pokok :
 - Mengerjakan sebagian tugas Sekretaris Kecamatan, teknis operasional di bidang program dan pelaporan
 - Memproses, menyusun, melakukan dan melaporkan tugas pelayanan dan penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan.
- c. Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai fungsi :
 - Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan
 - Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja Kecamatan
 - Penyusunan rencana dan program kegiatan Perangkat Daerah lainnya di wilayah Kecamatan
 - Penyusunan rencana kegiatan pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan
 - Penyusunan rencana strategis Kecamatan
 - Penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas
 - Penyusunan monitoring dan evaluasi serta pelaporan tugas

- Penyusunan pembinaan dan pengendalian kegiatan dan program yang dilaksanakan perangkat daerah di Kecamatan
- Pengerjaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
- Pengkoordinasian penyusunan program dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan
- Pengerjaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan

- Sub bagian umum kepegawaian dan keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub bagian.
- Kepala sub bagian umum, kepegawaian dan keuangan mempunyai tugas pokok :
 - Mengerjakan sebagian tugas Sekretaris Kecamatan, teknis operasional di bidang umum, kepegawaian dan keuangan
 - Memproses, menyusun, melakukan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan, kepegawaian dan keuangan di lingkungan Kecamatan
- Kepala Sub bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai fungsi :
 - Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan,

kerumah tanggaan, kepegawaian dan ketatausahaan Kecamatan

- Penyusunan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, naskah dinas dan pengelolaan dokumentasi serta kerarsipan Kecamatan
- Penyusunan pembuatan dan pengadaan naskah dinas
- Penyusunan pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan dokumentasi dan kerasipan kepada sub unit kerja di lingkungan Kecamatan
- Penyusunan dan penyiapan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan dinas, pelayanan keprotokolan dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas
- Penyusunan informasi dan pelayanan hubungan masyarakat, pengurusan kerumah tanggaan, keamanan dan ketertiban kantor
- Penyusunan pemeliharaan dan perawatan serta pengelolaan lingkungan kantor, gedung kantor, kendaraan dinas dan aset Kecamatan lainnya
- Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan kantor dan pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan kantor
- Penyusunan bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas Kecamatan
- Penyusunan pengelolaan perpustakaan dan pendokumentasian

peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian

- Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai serta penyusunan dan penyiapan bahan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun dan pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai
- Penyusunan dan penyiapan pegawai untuk mengikuti pendidikan/pelatihan struktural, teknis dan fungsional, ujian dinas serta fasilitasi pembinaan umum kepegawaian dan pengembangan karir serta disiplin pegawai
- Penyusunan dan penyiapan pengurusan administrasi pensiun dan cuti pegawai
- Pengkoordinasian penyusunan administrasi DP-3, DUK, sumpah/janji pegawai.
- Penyusunan koordinasi pelayanan administrasi umum dan kepegawaian dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.
- Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggung jawaban keuangan Kecamatan dan pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran kecamatan.
- Penyusunan pengelolaan administrasi keuangan anggaran

pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan serta pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tunjangan daerah

- Penyusunan rencana operasional program administrasi pengelolaan keuangan dan pelaksanaan penatausahaan pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan
- Penyusunan administrasi keuangan dan penyiapan bahan pembinaan administrasi akuntansi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan
- Penyusunan penyiapan bahan pertanggung jawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Kecamatan dan pelaksanaan penyiapan bahan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan kecamatan
- Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- Penyusunan koordinasi pengelolaan keuangan dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.
- Pengerjaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Seksi Tata Pemerintahan

- a. Seksi Tata Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi
- b. Kepala Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas pokok :
 - Mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dibidang Tata Pemerintahan di Kecamatan

- Memproses, menyusun, melakukan kegiatan pelayanan pemerintahan Kecamatan, otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, hukum dan perundang-undangan, perimbangan keuangan daerah dan fasilitasi Pemerintahan Desa/Kelurahan.

c. Kepala Seksi Tata Pemerintahan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai fungsi :

- Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan
- Penyusunan pelayanan penyelenggaraan pemerintah Kecamatan
- Penyusunan penetapan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pemberian rekomendasi serta koordinasi pelaksanaan pengumpulan data dibidang pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik serta kependudukan
- Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum dan perundang-undangan
- Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan perimbangan keuangan daerah dalam pelaksanaan pemerintahan.
- Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan desa dan / atau Kelurahan, organisasi kemasyarakatan

di desa/kelurahan serta Bantuan Desa/Kelurahan.

- Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- Penyusunan koordinasi pelaksanaan pemerintahan Kecamatan dengan instansi terkait lainnya.
- Pengerjaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat

- a. Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
- b. Kepala Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat mempunyai tugas pokok adalah sebagai berikut :
 - Mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dibidang pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan.
 - Memproses, menyusun rumusan kebijakan dan tugas Camat dalam bidang pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat.
- c. Kepala seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (2) mempunyai fungsi :
 - Penyusunan rencana Program dan kegiatan pelayanan pemberdayaan masyarakat.
 - Penyusunan pemberian perizinan, penetapan / penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian, pengkoordinasian dibidang pertanian, kehutanan, perkebunan,

peternakan dan perikanan.

- Penyusunan pemberian perizinan, penetapan/ penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian, pengkoordinasian di bidang pertambangan dan energi.
- Penyusunan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera.
- Penyusunan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian di bidang perindustrian, perdagangan, perkoperasian dan perekonomian Masyarakat.
- Penyusunan fasilitasi dan pembinaan serta pengkoordinasian pemberian perizinan di bidang kesehatan.
- Penyusunan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD dan UPT dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan.
- Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- Penyusunan koordinasi pengembangan pemberdayaan masyarakat dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.
- Pengerjaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

- a. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

b. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas pokok :

- Mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dibidang ketentraman dan ketertiban umum di Kecamatan.
- Memproses, menyusun melakukan rumusan kegiatan dan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum.

c. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (2) mempunyai fungsi :

- Penyusunan rencana dan program pelaksanaan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan peraturan daerah dan peraturan/ keputusan Walikota di Wilayah Kecamatan.
- Pembinaan pengendalian operasional polisi pamong praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta bantuan pelaksanaan operasional penegakan peraturan daerah dan peraturan / keputusan Walikota.
- Penyusunan Fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan perlindungan masyarakat.
- Penyusunan fasilitasi dan koordinasi teknis pelaksanaan

operasional penyidikan pelanggaran peraturan daerah dengan instansi terkait.

- Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan pemilu dengan instansi terkait.
- Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
- Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- Penyusunan koordinasi ketentraman dan ketertiban umum dengan sub unit kerja lain dilingkungan Kecamatan.
- Pengerjaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8. Seksi Ekonomi dan Pembangunan

- a. Seksi Ekonomi dan Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
- b. Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas pokok :
 - Mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dibidang ekonomi dan pembangunan di Kecamatan.
 - Memproses, menyusun melakukan rumusan kegiatan dan tugas Camat di bidang ekonomi dan pembangunan meliputi administrasi pembangunan, ekonomi dan pembinaan kelestarian lingkungan hidup.
- c. Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan dalam melaksanakan

tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (2) mempunyai fungsi :

- Penyusunan kegiatan DPDK.
- Pelayanan kepada masyarakat dalam hal permohonan pembuatan SITU, IMB dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah ekonomi dan pembangunan.
- Penyusunan mempersiapkan bahan bangunan guna pembuatan daftar usulan rencana proyek atau kegiatan lain yang berhubungan dengan pembangunan.
- Pemberiaan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas agar tercipta pemerataan tugas.
- Pemberian petunjuk dan arahan kepada bawahan guna kejelasan pelaksanaan tugas.
- Pemberian tugas kepada bawahan agar tidak terjadi penyimpangan.
- Pemeriksaan hasil kerja bawahan untuk mengetahui kesulitan dan hambatan serta memberikan jalan keluarnya.
- Penilaian hasil kerja bawahan secara priodik guna bahan peningkatan kerja.
- Penyusunan dan melaksanakan program pembinaan di bidang perekonomian, perbankan, perkreditan rakyat, pekoperasian, peternakan, pertanian, perkebunan, perikanan, industri kecil, usaha informal dan kebutuhan kerjasama dengan instansi terkait.
- Penyusunan inventarisasi dan evaluasi hasil-hasil pembangunan

di Kecamatan.

- Penyusunan tertib administrasi serta membuat laporan berkala dan tahunan.
- Penyusunan koordinasi guna kelancaran pelaksanaan tugas.
- Penyusunan usul dan saran kepada atasan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- Penyusunan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- Pengerjaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kantor camat ini memiliki tata tertib yang harus dipatuhi oleh semua staf yang ada di kantor Kecamatan Prabumulih Selatan. Peraturan tata tertib tersebut harus dijalankan dengan sebaik-baiknya, sebab dengan tata tertib tersebut tercipta suatu kedisiplinan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Profil Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Profil responden dengan berdasarkan jenis kelamin di buat dengan tujuan yakni mengetahui proporsi berdasarkan jenis kelamin pegawai kantor kecamatan prabumulih selatan kota Prabumulih. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden dijabarkan pada table 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	7	30
Perempuan	15	70
Total	22	100

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti 2025

Dapat di lihat dari Tabel 4.1 menunjukan bahwa sebagian besar pegawai didominasi kaum perempuan yaitu berjumlah 15 orang (70%), dan 7 orang (30 %) berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukan bahwa pegawai perempuan lebih banyak pada kantor kecamatan prabumulih selatan Kota Prabumulih.

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Pendidikan

Dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	3	11
D3	5	6
S1	12	55
S2	2	28
Total	22	100

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti ,2025

Berdasarkan data tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai kantor kecamatan prabumulih selatan kota Prabumulih didominasi oleh pegawai pendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 12 orang atau 55%, yaitu angka terbesar dari beberapa Pendidikan yang ada, hal ini menandakan bahwa pegawai kantor kecamatan prabumulih selatan dengan tingkat pendidikan terakhir S1 dimana memang membuka penerimaan dengan syarat minimal S1 untuk bidang pelaksanaannya. Sedangkan untuk angka terkecil yaitu.

Pegawai Pendidikan terakhir D3 yakni sebanyak 5 orang (6%), dan SLTA sebanyak 3 orang atau (11%) dikarenakan lulusan D3 dan SLTA ini hanya dibutuhkan untuk dibagian Teknik pengoperasian Komputer dan lainnya. Dan pendidikan terakhir S2 yakni 2 orang (28%).

4.2.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Item – Item pernyataan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan penilaian mengenai pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ketiga item tersebut di susun dalam bentuk pertanyaan dengan 5 jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Menurut Hussen Umar (1966), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut:

Nilai Maksimum : 5
 Nilai Minimum : 1
 Rentang Skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Kriteria Skala Rata-Rata jawaban responden adalah

1. 1,0 - 1,80 = Sangat Tidak Baik

2. 1,81 - 2,60 = Tidak Baik

3. 2,61 - 3,40 = Kurang Baik

4. 3,41 - 4,20 = Baik

5. 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

4.1.3. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Pengawasan

Penilaian dari 22 responden terhadap variabel pengawasan menurut klasifikasi tingkat skor dari masing – masing pernyataan tentang pengawasan dijelaskan pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel pengawasan

X1	Frekuensi										Jumlah		- X
	ss (5)		s (4)		n (3)		ts (2)		sts				
P1	10	50	5	20	5	15	2	4	0	0	22	89	4.04
P2	20	100	36	144	14	42	0	0	0	0	22	286	3.09

P3	28	140	30	120	12	36	0	0	0	0	22	296	4.23
P4	27	135	30	120	12	36	1	2	0	0	22	293	4.19
P5	29	145	29	116	12	36	0	0	0	0	22	297	4.24
P6	26	130	35	140	9	27	0	0	0	0	22	297	4.24
P7	25	125	32	128	12	36	1	2	0	0	22	291	4.16
P8	17	85	31	124	15	45	4	8	3	3	22	265	3.97
P9	21	105	35	140	10	30	4	8	0	0	22	283	4.04
P10	24	120	28	112	16	48	2	4	0	0	22	284	4.06
Total nilai rata-rata													4.13

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item – item pernyataan pengawasan (X1) sebagai berikut:

1. Dari tabel 4.3 dapat dilihat nilai rata – rata pernyataan kesatu sebesar 4.33 mengenai pekerjaan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor. hal ini termasuk katagori baik.
2. Pada tabel 4.3 menunjukan bahwa nilai rata – rata dari jawaban pernyataan kedua ini sebesar 4.09 tentang pemimpin selalu melakukan pengawasan kerja kepada pegawai.
3. Pada tabel 4.3 menunjukan bahwa nilai rata – rata dari jawaban pernyataan ketiga ini sebesar 4.23 tentang saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
4. Pada tabel 4.3 menunjukan bahwa nilai rata – rata dari jawaban pernyataan keempat ini sebesar 4.19 tentang saya melakukan tugas yang sudah ditentukan pimpinan berdasarkan job description atau tanggung jawab.

5. Pada pernyataan kelima ini menunjukkan bahwa nilai rata – rata dari jawaban ini sebesar 4.24 tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.
6. Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai rata – rata dari jawaban keenam ini sebesar 4.24 tentang saya memeriksa kembali hasil kerja yang sudah saya lakukan.
7. Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai rata – rata dari jawaban pernyataan ketujuh ini sebesar 4.16 tentang saya selalu menghindari penyimpangan atau kesalahan dalam bekerja.
8. Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai rata – rata dari pernyataan kedelapan ini sebesar 3.79 tentang saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.
9. Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai rata – rata dari pernyataan kesembilan ini sebesar 4.04 tentang saya akan menegur apa bila ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam bekerja.
10. Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai rata – rata dari pernyataan kesepuluh ini sebesar 4.06 tentang saya selalu memberikan solusi sesama rekan kerja dalam bekerja.
11. pada tabel 4.3 untuk total nilai rata – rata sebesar 4.14 hasil tersebut diperoleh dari seluruh nilai rata – rata dibagi dengan jumlah nilai pernyataan.

Berdasarkan uraian diatas, dari setiap pernyataan pada kuesioner dan nilai rata-rata yang ditunjukkan pada tabel diatas jawaban responden, menunjukkan bahwa

pengawasan di kantor kecamatan prabumulih selatan sudah dirasakan oleh para pegawai atau bawahan nya dengan baik.

4.1.4 Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja

penilaian dari 22 responden terhadap variabel kepuasan kerja menurut klasifikasi tingkat skor dari masing – masing pernyataan tentang kepuasan kerja di jelaskan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja

X2	Frekuensi										Jumlah		- X
	ss (5)		s (4)		n (3)		ts (2)		Sts(1)				
P1	21	105	33	132	15	45	1	2	0	0	22	284	4.06
P2	15	75	40	160	15	45	0	0	0	0	22	280	4.00
P3	22	110	37	148	11	33	0	0	0	0	22	291	4.16
P4	24	120	32	128	12	36	2	4	0	0	22	288	4.11
P5	16	80	36	144	16	48	1	2	1	1	22	275	4.93
P6	23	115	31	124	16	48	0	0	0	0	22	287	4.10
P7	17	85	41	164	11	33	1	2	0	0	22	284	4.06
P8	35	175	23	92	12	36	0	0	0	0	22	303	4.33
P9	17	85	36	144	17	51	0	0	0	0	22	280	4.00
P10	30	150	25	100	14	42	1	2	0	0	22	294	4.20
Total nilai rata-rata													4.09

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan jawaban responden item – item pernyataan kepuasan kerja (X2) sebagai berikut:

1. Pernyataan pertama mengenai saya masuk kerja tepat waktu dengan rata – rata 4.06 hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan kota prabumulih selalu bekerja tepat pada waktunya.
2. Pernyataan kedua mengenai saya menggunakan waktu istirahat sebaik mungkin dan tidak pernah melebihi – lebihkan jam istirahat dengan nilai rata – rata 4.00 hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan menggunakan waktu istirahat sebaik mungkin.
3. Pernyataan ketiga mengenai pegawai selalu pulang tepat waktu dengan rata – rata 4.16 hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai kantor kecamatan prabumulih selatan pulang selalu tepat waktu.
4. Pernyataan keempat yaitu pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan pemerintah dengan nilai rata – rata 4.11.
5. Pernyataan kelima yaitu pegawai bertingka sesuai dengan perilaku seorang pegawai atau tidak menyalahi aturan dengan nilai rata – rata 3.93 hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan bertingkah laku sesuai dengan seorang pegawai.
6. Pernyataan keenam tentang pegawai patuh dalam melaksanakan tugas dengan nilai rata – rata 4.10 hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan selalu melaksanakan tugas dengan patuh.

7. Pernyataan ketujuh mengenai pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang di berikan dengan nilai rata – rata 4.06 hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada kantor camat prabumulih selatan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan atasan atau pimpinan.
8. Pernyataan kedelapan mengenai pegawai menjalankan perintah atasan dengan baik dengan nilai rata – rata 4.33 hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan menjalankan perintah dan tugas dengan baik.
9. Pernyataan kesembilan mengenai pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan rata – rata 4.00 hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai kantor kecamatan prabumulih selatan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan.
10. Pernyataan kesepuluh mengenai pegawai taat terhadap norma yang berlaku dikantor kecamatan prabumulih selatan dengan rata – rata 4.20 hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan taat terhadap norma – norma yang berlaku di kantor kecamatan prabumulih selatan.
11. Untuk total nilai rata – rata sebesar 4.09 hasil tersebut diperoleh dari seluruh nilai rata – rata dibagi dengan nilai pernyataan.

Berdasarkan uraian di atas, dari setiap pernyataan kuesioner dan nilai rata – rata di tunjukan pada tabel di atas jawaban responden menunjukan bahwa kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan sangat baik.

4.1.5. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja

Penilaian dari 22 responden terhadap variabel kinerja menurut klasifikasi tingkat skor dari masing – masing pernyataan tentang kinerja di jelaskan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja

Y	Frekuensi										Jumlah		- X
	ss (5)		s (4)		n (3)		ts (2)		Sts(1)				
P1	40	200	28	112	2	6	0	0	0	0	22	318	4.54
P2	31	155	31	124	8	24	0	0	0	0	22	303	4.33
P3	30	150	29	116	11	33	0	0	0	0	22	299	4.27
P4	36	180	23	92	10	30	1	2	0	0	22	304	4.34
P5	22	110	37	148	11	33	0	0	0	0	22	291	4.16
P6	23	115	38	152	9	27	0	0	0	0	22	294	4.20
P7	33	165	28	112	9	27	0	0	0	0	22	304	4.34
P8	19	95	36	144	15	45	0	0	0	0	22	284	4.06
P9	21	105	28	112	20	60	1	2	0	0	22	279	3.99
P10	22	110	35	140	13	39	0	0	0	0	22	289	4.13
Total nilai rata-rata													4.24

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan jawaban responden

Berdasarkan item – item pernyataan kinerja (Y) sebagai berikut:

1. Pernyataan pertama tentang pegawai selalu teliti dalam mengerjakan tugas dengan nilai rata – rata 4.54 hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah

melaksanakan tugas dengan sangat baik.

2. Pernyataan kedua tentang pegawai sanggup bekerja sesuai dengan standar yang Ditentukan dengan nilai rata – rata 4.33 hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor kecamatan prabumulih selatan sanggup bekerja.
3. Pernyataan ketiga tentang pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan Ketika bekerja dengan nilai rata – rata 4.27 hal tersebut menunjukkan bahwa Pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan dapat menyesuaikan diri dengan Lingkungan kerja.
4. Pernyataan keempat mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat waktu dengan rata – rata 4.34 hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
5. Pernyataan kelima mengenai pegawai mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dengan nilai rata – rata 4.16 hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan mengerjakan pekerjaan dengan baik.
6. Pernyataan keenam mengenai pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja yang pegawai lakukan dengan nilai rata – rata 4.20 hal tersebut menjelaskan bahwa setiap pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan bertanggung jawab atas kerja yang dilakukan.
7. Pernyataan ketujuh mengenai pegawai menikmati sarana dan prasarana yang disediakan oleh kantor kecamatan prabumulih selatan dengan nilai rata – rata 4.34 hal tersebut menjelaskan bahwa sarana dan prasarana yang

disediakan kantor kecamatan prabumulih selatan cukup memadai.

8. Pernyataan kedelapan mengenai pegawai menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja dengan nilai rata – rata 4.06 hal tersebut menjelaskan bahwa setiap pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja hal tersebut harus di pertahankan agar kerjasama antara rekan satu dengan yang lainnya tetap terjaga.
9. Pernyataan kesembilan mengenai pegawai kompak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai lainnya dengan nilai rata – rata 3.99 hal tersebut menjelaskan sebagai pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan saling menolong dalm menyelesaikan pekerjaan.
10. Pernyataan kesepuluh tentang pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung Jawab sesuai dengan kemampuan sendiri dengan nilai rata – rata 4.13 hal tersebut Menjelaskan bahwa pegawai pada kantor kecamatan prabumulih selatan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan sendiri – sendiri.
11. Untuk nilai rata – rata sebesar 4.24 hasil tersebut diperoleh dari seluruh nilai rata – rata dibagi dengan jumlah pernyataan

Berdasarkan uraian diatas, dari setip pernyataan pada kuesioner dan nilai rata – rata yang ditunjukan pada tabel diatas jawaban responden menunjukan bahwa pegawai di kantor kecamatan prabumulih selatan telah memiliki kinerja baik.

4.6 Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Variabel yang diuji adalah variabel bebas (*Independen*) yaitu Kepuasan Kerja (X) dan variabel terikat (*Dependen*) yaitu Kinerja (Y).

4.1.6 Hasil Uji Validitas (*Pearson Product moment*).

Uji validasi berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Membandingkan r hitung dengan r tabel :
 - a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$
 - b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak Valid}$

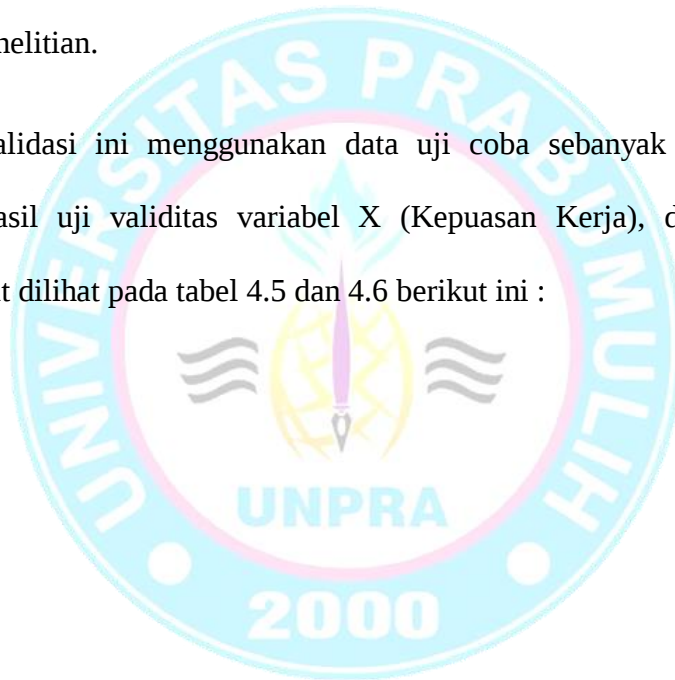
Dari data diatas diketahui r tabel $N = 22$ pada Signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,191. Dengan demikian semua pernyataan diatas dinyatakan Valid apabila dilihat dari hasil nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0,191$.

2. Melihat Nilai Signifikansi (Sig)

- a. Jika nilai Sig $< 0,05$ = Valid
- b. Jika nilai Sig $> 0,05$ = Tidak valid

Apabila dilihat dari nilai Signifikansi pada setiap pernyataan pada tabel diatas Nilai Signifikansinya $< 0,05$ maka semua pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian kuisioner dapat dipergunakan sebagai alat ukur untuk melakukan penelitian.

Uji validasi ini menggunakan data uji coba sebanyak 22 responden, berikut ini hasil uji validitas variabel X (Kepuasan Kerja), dan variabel Y (Kinerja) dapat dilihat pada tabel 4.5 dan 4.6 berikut ini :



**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas
Variabel (X)**

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengawasan (X1)	P1	0,594	0,191	Valid
	P2	0,471	0,191	Valid
	P3	0,366	0,191	Valid
	P4	0,817	0,191	Valid
	P5	0,594	0,191	Valid
	P6	0,663	0,191	Valid
	P7	0,500	0,191	Valid
	P8	0,463	0,191	Valid
	P9	0,755	0,191	Valid
	P10	0,594	0,191	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27, 2025

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas**Variabel (X2)**

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan kerja (X2)	P1	0,404	0,191	Valid
	P2	0,422	0,191	Valid
	P3	0,487	0,191	Valid
	P4	0,514	0,191	Valid
	P5	0,580	0,191	Valid
	P6	0,580	0,191	Valid
	P7	0,487	0,191	Valid
	P8	0,431	0,191	Valid
	P9	0,485	0,191	Valid
	P10	0,536	0,191	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26, 2023

Variabel (Y)

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja (Y)	P1	0,594	0,191	Valid
	P2	0,471	0,191	Valid
	P3	0,366	0,191	Valid
	P4	0,817	0,191	Valid
	P5	0,594	0,191	Valid
	P6	0,663	0,191	Valid
	P7	0,500	0,191	Valid
	P8	0,463	0,191	Valid
	P9	0,755	0,191	Valid
	P10	0,594	0,191	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27, 2025

Sumber : Hasil Pengolahan

Data Menggunakan SPSS 27, 20235

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha berfungsi untuk melihat apakah Kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut secara berulang-ulang. Dasar pengambilan keputusan Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha menurut Wira Sujerweni (2014) Kuesioner dikatakan :

1. Apabila hasil koefisien Alpha $< 0,6$, maka kuesioner tersebut reliable.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $0,6$, maka kuesioner tersebut reliable.

Adapun hasil uji realibilitas disajikan pada 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai	Keterangan
X1	0,759	0,6	Reliabel
X2	0,804	0,6	Reliabel
Y	0,770	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang di peroleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa nilai cronbach alpha variabel Pengawasan (X1) Sebesar 0,759. Variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,802. Variabel kinerja

(Y) Sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan di setiap variabel Dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

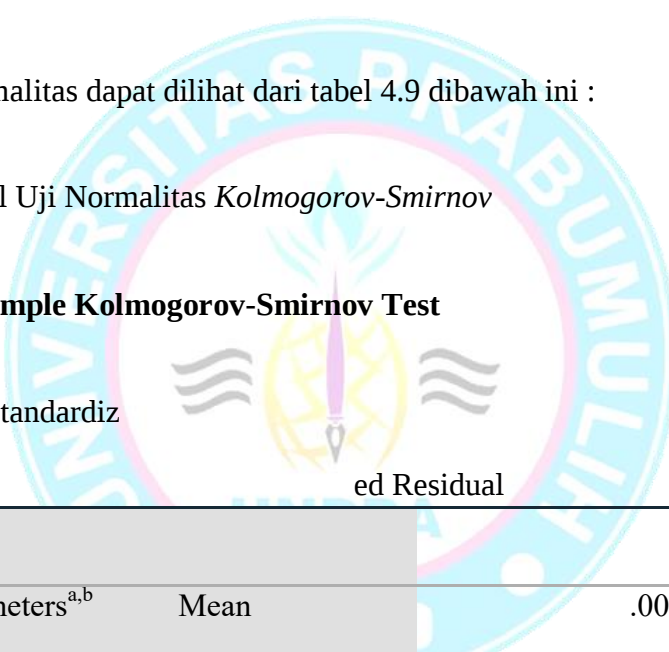
Uji asumsi klasik dilakukan sebelum menganalisis regresi linear sederhana.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dapat dilihat dari tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34367668
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.088
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27, 2025

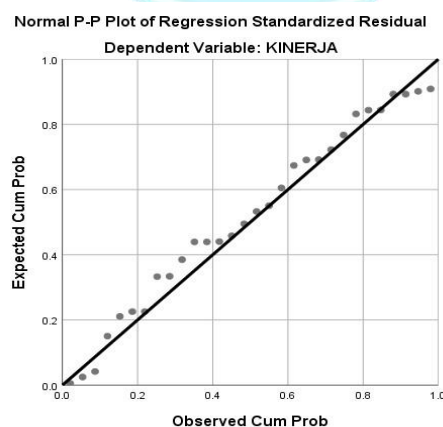
Berdasarkan Data Hasil uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* diketahui nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* menunjukkan hasil pengujian terhadap residual, berdasarkan output diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

4.4.1.1 Hasil Uji Normalitas menggunakan Grafik P-P Plot.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat sebaran titiktitik disekitar garis diagonal pada gambar P-P Plot.Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas dengan P-P Plot :

1. Data dapat dikatakan berdistribusi Normal jika data menyebar dan mengikuti arah disekitar garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas dengan metode P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot

Dapat dilihat pada P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

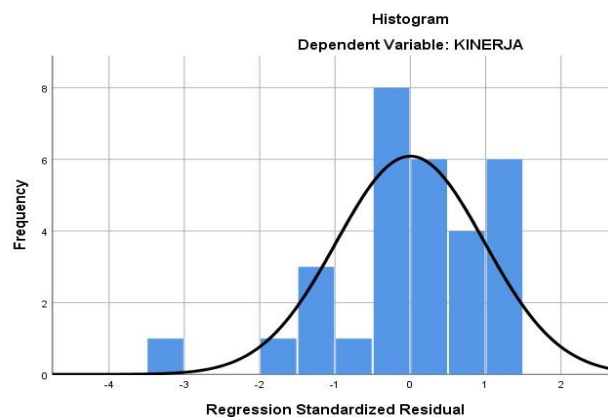
4.4.1.2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram

Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik Histogram bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat lengkungan berbentuk lonceng terbalik yang mengikuti seputar grafik balok.

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas dengan Grafik Histogram :

3. Data dapat dikatakan berdistribusi Normal jika garis lengkung berbentuk lonceng terbalik mengikuti arah grafik balok.
4. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika garis lengkung berbentuk lonceng terbalik tidak mengikuti atau menjauhi Grafik Balok.

Dari hasil Uji Normalitas Histogram dapat dilihat pada Gambar 4.3 dibawah ini :



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Histogram

Dapat dilihat pada Chart diatas yang berbentuk seperti Lonceng terbalik yang memenuhi garis Lonceng berarti dapat dikatakan uji Normalitas dengan Histogram berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji linearitas Varibel Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja (Y)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between	(Combined)	157.417	13	12.109	1.914	.109
Kepuasan_Kerja	Groups	Linearity	55.888	1	55.888	8.832	.009
		Deviation from Linearity	101.529	12	8.461	1.337	.289
	Within Groups		101.250	16	6.328		
	Total		258.667	29			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil Uji Linearitas diketahui Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,289 > 0,05$, maka dapat disimpulkan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) terdapat hubungan linear.

4.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan bantuan statistik program aplikasi SPSS Versi 26.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
Model				t	Sig.	
1	(Constant)	23.885	3.436		6.950	.000
	Kepuasan_Kerja	.376	.135	.465	2.778	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresinya sebagai berikut.

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 23.885 + 0,376X + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,376 artinya jika Kepuasan Kerja (variabel X) mengalami peningkatan 1 satuan % atau poin, maka pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai (variabel Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,376. Hal ini menyatakan bahwa jika Kepuasan Kerja semakin baik, maka Kinerja pegawai akan semakin baik pula.

4.5 Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : terdapat dampak signifikan dari variabel pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor kecamatan prabumulih selatan, H1 Diterima.
Hal ini dapat dibuktikan dengan tabel t hitung > t tabel atau $2,304 > 1,995$.

2. H2 : tidak terdapat dampak signifikan dari variabel kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) kantor kecamatan prabumulih selatan kota prabumulih, H2 Diterima.

Hasil ini dapat dibuktikan dengan t hitung > t tabel atau $5,981 > 1,995$.

3. H3 : terdapat dampak signifikan dari variabel pengawasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) Terhadap kinerja pegawai (Y) kantor kecamatan prabumulih selatan kota prabumulih, H3 Diterima.

Hasil ini dapat dibuktikan dengan f hitung > f tabel atau $27,670 > 3,134$.

4.5.1. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi. Hasil hipotesis dapat diperoleh dengan Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 Diterima, Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai dampak secara Signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_2 ditolak. Ini berarti secara parsial independen tersebut mempunyai dampak secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11

Hasil Uji t

a. Dependen Variabel: KINERJA

Modal	unstandardized		Standardized	t	Sig
	B	Std. error	Beta		
1 (Constan)	13.105	4.174		3.140	.003
Pengawasan	.201	.087	.220	2.304	.024
Kepuasan Kerja	.511	.085	.570	5.981	.000

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka dapat dikatakan berdampak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. sebaliknya tidak berdampak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Dampak Variabel Pengawasan (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa variabel pengawasan (X1) memiliki dampak secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

hitung > t tabel atau $2,304 > 1,995$ dengan signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada dampak positif dan signifikan antara pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor kecamatan prabumulih. selatan.maka bisa dikatakan Hipotesis (H1) di terima.

2. Dampak Variabel Kepuasan Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki dampak secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana t hitung > t tabel atau $5,981 > 1,995$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada dampak positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor kecamatan prabumulih selatan. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H2) Di Terima.

4.5.2. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama – Sama)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam modal mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dasar pengambilan dasar pengujian:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H3 diterima dan H0 ditolak.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H3 ditolak dan H0 diterima.

Hasil uji f yang diperoleh oleh masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA						
Modal		Sun of	Dg	Mean Square	f	Sig
1	Regression	497.611	2	248.806	27.670	.000 ^b
	Residual	602.460	67	8.992		
	Total	1100.071	69			
a. Dependent Variabel: KINERJA						
b. Predictors (Constant), KEPUASAN KERJA, PENGAWASAN						

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Atau $27.670 > 5,285$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengawasan (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih.

4.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Pengawasan dan Kepuasan Kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu

Tabel 4.13

Hasil Koepisien Determinasi (R^2)

Modal	R	R Square	Adjudted R Squasre	Std.error of the estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.452	.436	2.999	2.245
a.Predictors(Constant), KEPUASAN KERJA, PENGAWASAN					
b. .Dependent Variabel: KINERJA					

Sumber: data yang diolah oleh peneliti, 2025

Bedasrkan tabel 4.13 hasil penelitian diatas menunjukan bahwa pada kolom Adjusted R Square diketahui nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,436. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh Pengawasan (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 43,6% Sedangkan Sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.6. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumuluh Selatan Kota Prabumulih

1. Pengaruh Variabel Pengawasan (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama (H1) Menyatakan bahwa Pengawasan (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X1) Pengawasan sebesar 0,201. variabel Pengawasan (X1) Memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,304 > 1,995$ dengan signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil koefisien regresi (X2) Kepuasan Kerja sebesar 0,511. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,981 > 1,995$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Pengawasan (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel Pengawasan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$. Atau 27,670 > 5,285 dengan nilai signifikikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengawasan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih.



BAB V

KESIMPULAH DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada uji t dapat diketahui bahwa Pengawasan (X1) Secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,304 > 1,995$ dengan signifikan sebesar $0,024 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji t dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kantor kecamatan prabumulih selatan hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $5,981 > 1,995$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada uji F dapat diketahui bahwa Pengawasan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel atau $27,670 > 5,285$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat di sampaikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan masalah pengawasan, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen kantor camat prabumulih selatan untuk dapat memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat di cegah pegawai.
2. Berdasarkan masalah kepuasan kerja, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen kantor camat prabumulih selatan agar dapat memberikan kepuasan kerja sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai akan terlaksana dengan baik sesuai tujuan bersama.
3. Berdasarkan masalah kinerja, maka peneliti meyarankan kepada pihak manajemen kantor camat prabumulih selatan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, menjalin kerjasama yang baik degan pimpinan dan rekan kerjanya.
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai refrensi bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan dapat mengembangkan variabel lain contohnya, motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy sutrisno. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Humairoh, N. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. (Skripsi). Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan.
- Abdullah, M. 2021. Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ahmad, A & Andi, P. 2022. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. 20(1). 15-21.
- Arikunto, S. 2020. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marzuki, A. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang. Jurnal kompetitif, 1 (1).
- Ichtiarini, I. (2019). Pengaruh pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BRI Syariah kantor cabang Madiun. Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fauzee, B.K. (2021). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Journal of administration and education managemen (ALIGNMENT), 4(2), 130-140.

- Nurkocim, N., & Nurlaila, N. (2021) Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat wasile kabupaten Halmahera timur. *Jurnal manajemen sinergi*, 4(1),28-40
- Purnama, S.(2023). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat peyambungan barat kabupaten mandailing natal (Doctoral dissertation, universitas islam negeri Sumatra utara).
- Ristyowati, R. D., Oktapiah, Y., & Rizqi, A.1. (2020). Pengaruh pengawasan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja kariawan. *Jurnal EMA*,5(1), 38-48.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2022). Pengaruh movipasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Manegio: jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 117-128.
- Ropas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinana, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten minanghasa Tenggara. *Jurnal EMBA*:
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi,dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen*, 2 (1), 16-30.
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah. DII. *Kinerja karyawan*. 2021. Bandung: penerbit widina bhakti persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, Bandung: Alfa beta,CV

Lampiran I Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH
SELATAN KOTA PRABUMULIH

Kepada:

Yth bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Saya adalah mahasiswa universitas prabumulih yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH SELATAN KOTA PRABUMULIH”. Untuk kepentingan penelitian tersebut penulis Menyusun kuesioner yang di dalam nya terdapat pernyataan – pernyataan yang di maksudkan untuk memperoleh penelitian bapak/ ibu, khususnya berkenan dengan”PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH SELATAN KOTA PRABUMULIH”.

Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon bantuan kepada bapak/ibu untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan pernyataan – pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan bapak/ibu sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaanny.atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan terimakasih.

DAFTAR PERTANYAAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No.Responden :
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (DIII)
☐ Strata (SI) ☐ Magister (S2)
6. Lama Bekerja :Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas anda pada kolom yang telah disediakan,
2. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada kantor kecamatan prabumulih Selatan
3. pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berikan tanda () pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.
4. terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:

- SS = Sangat Setuju

- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

5. Terima kasih atas kerja sama yang bapak/ibu berikan melalui pengisian kuesioner ini



VARIABEL PENGAWASAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kantor camat prabumulih Selatan menetapkan standar kerja masing – masing kepada pegawai					
2	Saya mengikuti aturan jam masuk kerja sesuai dengan standar kerja					
3	Saya mengikuti jam pulang kerja sesuai dengan standar kerja					
4	Saya melaksanakan tugas yang sudah di tentukan pimpinan berdasarkan job description (tanggung jawab)					
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan					
6	Saya memeriksa Kembali hasil kerja yang sudah saya lakukan					
7	Saya selalu menghindari penyimpangan/kesalahan dalam bekerja					
8	Saya tidak pernah melakukan					

	kesalahan dalam melaksanakan tugas					
9	Saya akan menegur bila ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
10	Saya selalu memberikan Solusi kepada sesama rekan kerja dalam bekerja					



VARIABEL KEPUASAN KERJA

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu masuk kerja tepat waktu					
2	Saya menggunakan waktu istirahat sebaik mungkin dan tidak pernah melebihi – lebihkan jam istirahat					
3	Saya selalu pulang kerja tepat pada waktunya					
4	Saya menggunakan pakaian sesuai ketentuan pemerintah					
5	Saya bertingkah laku sesuai dengan prilaku seorang pegawai/tidak menyalai aturan					
6	Saya patuh dalam melaksanakan tugas					
7	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
8	Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja dalm bekerjasama					

9	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
10	Saya taat terhadap norma yang berlaku di kantor kecamatan prabumulih selatan					



VARIABEL KINERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas					
2	Saya sanggup bekerja sesuai standar yang di tentukan					
3	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan Ketika bekerja					
4	Saya meyelesai kan pekerjaan cepat dan tepat waktu					
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
6	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan					
7	Saya menikmati sarana dan prasarana yang disediakan oleh kantor kecamatan prabumulih selatan					
8	Saya menjalin Kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja					

9	Saya kompak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai lain					
10	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan sendiri					



Lampiran 2 Tabulasi Responden

No Responden	PENGAWASAN (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
Responden 2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
Responden 3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	37
Responden 4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	43
Responden 5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	42
Responden 6	4	4	5	4	4	3	3	2	5	5	39
Responden 7	4	3	4	5	4	3	3	2	4	2	34
Responden 8	3	3	5	5	5	5	5	1	3	4	39
Responden 9	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
Responden 10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	38
Responden 11	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	42
Responden 12	2	4	5	3	5	4	2	3	4	4	36
Responden 13	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
Responden 14	5	5	5	2	4	5	4	3	2	3	38
Responden 15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
Responden 16	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	44
Responden 17	5	5	5	3	5	5	3	4	5	2	42
Responden 18	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	46
Responden 19	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	45
Responden 21	4	3	5	3	4	5	4	1	4	3	36
Responden 22	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	37

No Responden	KEPUASAN KERJA (X2)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
Responden 2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
Responden 3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	42
Responden 4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	42
Responden 5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	44
Responden 6	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	44
Responden 7	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	42
Responden 8	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	46
Responden 9	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	38
Responden 10	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	38
Responden 11	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	38
Responden 12	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
Responden 13	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	43
Responden 14	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	43
Responden 15	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
Responden 16	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	46
Responden 17	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	44
Responden 18	3	3	4	2	4	4	5	4	3	4	36
Responden 19	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
Responden 20	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	43
Responden 21	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	42
Responden 22	2	4	3	2	2	4	2	3	4	4	30

No Responden	KINERJA (Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
Responden 2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34
Responden 3	4	5	3	3	5	4	5	4	3	3	39
Responden 4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	42
Responden 5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	4	41
Responden 6	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
Responden 7	5	5	3	5	4	3	5	4	3	4	41
Responden 8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
Responden 9	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	41
Responden 10	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
Responden 11	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	41
Responden 12	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	42
Responden 13	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	42
Responden 14	5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	40
Responden 15	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
Responden 16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
Responden 17	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
Responden 18	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	42
Responden 19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 21	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	44
Responden 22	4	3	4	5	3	4	3	5	2	3	36

Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN PRABUMULIH SELATAN**

Jl. Lingkar Timur Kelurahan Tanjung Raman Kode Pos 31116
Kota Prabumulih – SUMATERA SELATAN

Nomor	: 800 / 58 / Kec.PS/2025	Prabumulih, 17 Februari 2025
Sifat	: Penting	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bapak / Ibu Ketua Program Studi
Perihal	: Permohonan Untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data	Manajemen dan Bisnis Universitas Prabumulih Di – Prabumulih

Menindaklanjuti Surat dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih Nomor : 011/ MNJ/FEB/UNPRA/II/2025 Tanggal 13 Februari 2025 Perihal Permohonan Untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan data An. BENI SIMAMMORA /NIM : 202211017P. Pada intinya Bapak Camat Prabumulih Selatan Menyetujui / ACC Untuk mengadakan Penelitian tersebut.

Demikian informasi ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH SELATAN

 H. M. Si
 K. I / IV. b
 NIP. 19730821 200103 1 001

Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : BENI SIMAMMORA
 NIM : 202211017P
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH SELATAN KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : AJABAR,S.IP.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
22/10/2024	BAB I	Revisi, paragraf sesuai dgn. norma	Y.	
7/11/2024	BAB I	Acc	Y.	
9/12/2024	BAB II	pendefinisian, indikator - kriteria Referensi - Daftar pustaka	Y.	
16/12/2024	BAB II	Indikator pada tiap variabel. Acc	Y.	
17/12/2024	BAB III	Populasi - sampel, uji validasi, uji reliabilitas, Regresi linier berg. uji t-test F.	Y.	
8/1/2025	BAB IV	Acc lengkap	Y.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



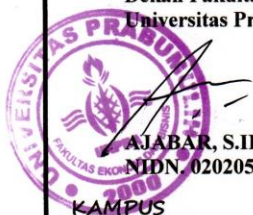
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : BENI SIMAMMORA
 NIM : 202211017P
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
 KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH
 SELATAN KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : HJ.YEILI ASWARININGSIH, S.H.,M.H

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
22/10-24		Perbaiki susunan Variable		
16		tambahi variable x^2		
9/12-24		susun variable x^2 dan		
18/12-24		γ		
12/12-24		ace bab I layout ke bab I		
16/12-24		bab II Ganti referensi pety 2020		
18/12-24		ace bab II layout ke bab I		
18/12-24		ace bab II layout III		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

HJ.YEILI ASWARININGSIH, S.H.,M.H
 NIDN. 0204077001

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

1. Pengawasan (X1)

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengawasan (X1)	P1	0,594	0,191	Valid
	P2	0,471	0,191	Valid
	P3	0,366	0,191	Valid
	P4	0,817	0,191	Valid
	P5	0,594	0,191	Valid
	P6	0,663	0,191	Valid
	P7	0,500	0,191	Valid
	P8	0,463	0,191	Valid
	P9	0,755	0,191	Valid
	P10	0,594	0,191	Valid

2. Kepuasan kerja (X2)

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan kerja (X2)	P1	0,404	0,191	Valid
	P2	0,422	0,191	Valid
	P3	0,487	0,191	Valid
	P4	0,514	0,191	Valid
	P5	0,580	0,191	Valid
	P6	0,580	0,191	Valid
	P7	0,487	0,191	Valid
	P8	0,431	0,191	Valid
	P9	0,485	0,191	Valid
	P10	0,536	0,191	Valid

3. Kinerja (Y)

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja (Y)	P1	0,594	0,191	Valid
	P2	0,471	0,191	Valid
	P3	0,366	0,191	Valid
	P4	0,817	0,191	Valid
	P5	0,594	0,191	Valid
	P6	0,663	0,191	Valid
	P7	0,500	0,191	Valid
	P8	0,463	0,191	Valid
	P9	0,755	0,191	Valid
	P10	0,594	0,191	Valid

Lampiran 6 Hasil uji Reliabilitas

1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai	Keterangan
X1	0,759	0,6	Reliabel
X2	0,804	0,6	Reliabel
Y	0,770	0,6	Reliabel

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardiz

ed Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34367668
Most Extreme	Absolute	.106
Differences	Positive	.088
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

3. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji linearitas Varibel Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja (Y)
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * Between (Combined)		157.417	13	12.109	1.914	.109
Kepuasan_Kerja Groups	Linearity	55.888	1	55.888	8.832	.009
	Deviation from Linearity	101.529	12	8.461	1.337	.289
	Within Groups	101.250	16	6.328		
	Total	258.667	29			

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

a. Dependen Variabel: KINERJA

Modal		unstandardized		Standardizid	t	Sig
		B	Std. error	Beta		
1	(Constan)	13.105	4.174		3.140	.003
	Pengawasan	.201	.087	.220	2.304	.024
	Kepuasan Kerja	.511	.085	.570	5.981	.000

ANOVA

Modal		Sun of	Dg	MeanSquare	f	Sig
1	Regression	497.611	2	248.806	27.670	.000 ^b
	Residual	602.460	67	8.992		
	Total	1100.071	69			

a. Dependent Variabel: KINERJA

b. Predictors(Constant),KEPUASAN KERJA, PENGAWASAN

Modal	R	R Square	Adjuted R Squasre	Std.error of the estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.452	.436	2.999	2.245

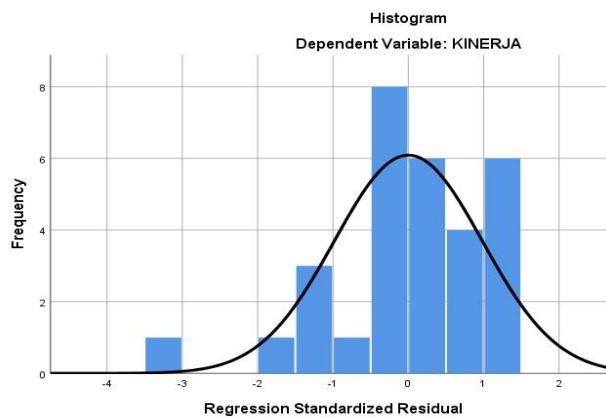
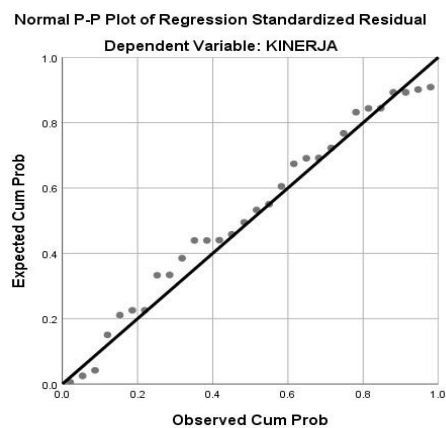
a. Predictors(Constant), KEPUASAN KERJA, PENGAWASAN

b. Dependent Variabel: KINERJA

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34367668
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.088
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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



Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Beni Simammora
2. Nim : 202211017P
3. Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Jurusan : Manajemen
5. Tempat/ tanggal lahir : Tanjung Raman, 11 Februari 1986
6. Alamat : Kelurahan Tanjung Raman
7. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Sandung
 - b. Ibu : Siti Nurhawa
8. Alamat orang Tua : Kelurahan Tanjung Raman
9. Anak ke : 8 dari 10 Bersaudara
10. Email : benisimamora065@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri 2 Tanjung Raman (1994-1999)
2. SMP : SLTP Negeri 3 Prabumulih (2000-2002)
3. SMA : SMA Budi Utomo Prabumulih (2003-2006)
4. Diploma Dua : Politeknik Negeri Sriwijaya (2012-2014)