

**“IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH PROVINSI
DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA NOMOR 6 TAHUN 2007“
(PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
JURU PEMANTAU JENTIK DI KELURAHAN TAMBORA
KECAMATAN TAMBORA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT)**

Tesis
Untuk memenuhi sebagian
Persyaratan dalam mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi
Magister Administrasi Publik (MAP)

Diajukan oleh :

Nama : ACHMAD ABDU DODI

NIM : 2010 – 02 – 034



**PROGRAM PASCASARJANA (S2)
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
JAKARTA
2013**

LEMBAR PENGESAHAN PENELITIAN TESIS



Nama Mahasiswa : **ACHMAD ABDU DODI**
NIM : 2010 - 02 - 034
Program Studi : **MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

Telah dinyatakan lulus ujian Tesis pada tanggal 13 September 2013 dihadapan Pembimbing dan Penguji dibawah ini.

Pembimbing,

Ir. Yahya Rahmana Hidayat, Ph.D

Tim Penguji :

KETUA : **Ir. Alirahman, MSc, Ph.D**

ANGGOTA : 1. **Dr. Ir. Tatag Wiranto, MURP**

2. **Ir. Yahya Rahmana Hidayat, Ph.D**

3. **Dr. Deddy Bratakusumah, MURP, MSc**

4. **Dr. Ir. Arif Haryana, M.Sc**

Jakarta, 13 September 2013

UNIVERSITAS ESA UNGGUL
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (S-2)

Direktur,

Ir. Alirahman, MSc, Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Dengan surat ini saya menyatakan bahwa karya tulis saya ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Esa Unggul maupun di Perguruan Tinggi lain. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis menjadi acuan dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini dan sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku di Universitas Esa Unggul.

Jakarta, 13 September 2013

ACHMAD ABDU DODI

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Pascasarjana Universitas Esa Unggul. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Alirahman, MSc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul
2. Bapak Dr. Ir. TatagWiranto, MURP selaku Ketua Program Magister Administrasi Publik
3. Bapak Ir. Yahya Rahmana Hidayat, MSc, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran di dalam mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini
4. Bapak Dr. Husein Umar, MBA, MM, Bapak Dr. S. Ruslan, MS, Bapak Leroy Samy Uguy, Ph.D yang telah memberikan masukan dan saran pada saat seminar proposal dan seminar hasil tesis.
5. Bapak Dr. Ir. Arif Haryana, M.S, Dr. Deddy Bratakusumah, MURP, MSc yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Orang Tua dan Keluarga saya yang telah memberikan dukungan material dan moral.
7. Asih Shinta Susana istri tercinta serta Anak-anakku Enrico Rizky Pratama, Moreno Gibran Bagaskara yang telah banyak memberikan dukungan moril dan spiritual, serta doa selama proses perkuliahan dan penulisan tesis ini
8. Bapak Agus Muharam, SH selaku Lurah Tambora beserta staf
9. Rekan-rekan Mahasiswa Magister Administrasi Esa Unggul Angkatan XIV
10. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan tesis ini.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan perlu pengembangan lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 13 September 2013

Penulis

Achmad Abdu Dodi

ABSTRAK

ACHMAD ABDU DODI, *Implementasi Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 2007 (Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Juru Pemantau Jentik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat).*

Penelitian ini akan menganalisa tentang Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat. Sebagai tingkat keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja kader jumantik dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengukur variabel-variabel pengawasan, disiplin dan distribusi dapat menjelaskan variabel dependen. Metode penelitian adalah survey dengan populasi sebanyak 69 orang dan sampel berjumlah 59 orang. Uji Hipotesis dilakukan dengan t-test untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk menguji variabel independen secara simultan digunakan F tes

Nilai koefisien determinasi / koefisien penentu (R square) yang diperoleh sebesar 0,401 (atau sebesar 40,1%) mencerminkan bahwa sumbangan pengaruh pada variabel pengawasan dan disiplin terhadap kinerja kader juru pemantau jentik sebesar 40,1% dan sisanya yaitu sebesar 59,9% merupakan determinasi dari dimensi lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap kinerja kader jumantik sebesar 0,333 dimana nilai p-value (sig) bernilai 0,001, terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja kader jumantik sebesar 0,392, dimana nilai p-value (sig) bernilai 0,000

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa Kinerja Kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengawasan dan disiplin.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Dan Kinerja

ABSTRACT

ACHMAD ABDU DODI, *The Implementation of DKI Jakarta Provincial Regulation No. 6 of 2007 (The Influence of Supervision and Discipline To The Performance of Juru Pemantau Jentik in Tambora Sub-District, Tambora, West Jakarta Administration City).*

This study will analyze about The Influence of Supervision and Discipline To The Performance of Juru Pemantau Jentik (Jumantik) Candidate in Tambora Sub-District, Tambore, West Jakarta Administration City. As the level of success rate for achieving the goals, the performance of jumantik candidate is good and successful if the desired goals can be achieved well.

The analysis used in this study is multiple regression analysis to measure the variables of supervision, discipline and may explain the distribution of the dependent variable. The research method is a survey with a population of 69 people and a total sample of 59 people. Hypothesis testing is done by t-test to test the influence of independent variables on the dependent variable partially. As for the independent variables simultaneously test used F tests.

The coefficient of determination / determinant coefficient (R square) obtained at 0.401 (or by 40.1%) reflects the contribution of the influence of the supervision and discipline to the jumantik candidate variables by 40.1% and the remaining 59.9% is equal to a determination of the other dimensions that are not included in the study. The results also show that there is a significant influence on the performance of the supervisory of 0,333 jumantik candidate where p-value (sig) worth 0,001, a significant influence on the performance of disciplined jumantik candidate of 0,392, where the value p-value (sig) worth 0,000.

Based on these results, it was concluded that the Performance of JuruPemantauJentik (Jumantik) candidate in Tambora Sub-District, Tambora, West Jakarta Administration City can be improved through increased surveillance and discipline.

Key Words : Supervision, Discipline and Performance

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	
Lembar Pengesahan	i
Lembar Pernyataan	ii
Prakata	iii
Abstrak	v
Abstract	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakangPenelitian	1
1.2 IdentifikasiMasalah	7
1.3 BatasanMasalah	7
1.4 RumusanMasalah	8
1.5 TujuanPenelitian	8
1.6 ManfaatPenelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 KajianLiteratur	10
2.1.1 PengertianPengawasan	11
2.1.2 PengertianDisiplin	23
2.1.3 PengertianKinerja	33
2.2 KajianPenelitianTerdahulu yang Relevan	48

BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Kerangka Penelitian	52
3.2 Hipotesis Penelitian	52
3.3 Desain Penelitian	53
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel	55
3.6 Uji Kualitas Data	60
3.7 Metode Analisis	61
 BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN	 63
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	63
4.2 Pembahasan	66
4.2.1 Analisa Deskriptif	69
4.2.2 Analisa Regresi Berganda	76
4.2.3 Hasil Uji Kualitas Data	77
4.2.4 Pengujian Hipotesis	87
4.2.5 Pembahasan Hasil Penelitian	89
 BAB V KESIMPULAN dan SARAN	 93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Halaman
3.1.	Tabel Instrumen Variabel Penelitian	55
4.1.	Tabel Jumlah Rw dan Rt.....	64
4.2.	Tabel Jumlah Penduduk Kelurahan Tambora	65
4.3.	Tabel Jenis Kelamin Responden	68
4.4.	Tabel Usia Responden	68
4.5.	Tabel Pendidikan Terakhir Responden	69
4.6.	Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengawasan	71
4.7.	Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin	74
4.8.	Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	76
4.9.	Tabel Output Hasil Analisis Regresi Berganda	77
4.10.	Tabel Hasil Uji Validitas Var. Pengawasan, Disiplin & Kinerja	79
4.11.	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan	80
4.12.	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin	81
4.13.	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	81
4.14.	Tabel Hasil Uji Normalitas	82
4.15.	Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	83
4.16.	Tabel Hasil Uji T	86
4.17.	Tabel Hasil Uji F	87
4.18.	Tabel Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	90
4.19.	Tabel Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	92

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Halaman
3.1.	Kerangka Penelitian	52
4.1.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengawasan	70
4.2.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin	72
4.3.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	75
4.4.	Scatterplot	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman yang serba maju ini, kemajuan teknologi tidak bisa dipungkiri lagi. Tetapi terkadang hal itu tidak diimbangi oleh kebiasaan hidup manusia dalam menjaga kebersihan lingkungan. Banyak penyakit yang muncul akibat dari kelalaian terhadap pentingnya menjaga kebersihan lingkungan. Salah satunya adalah penyakit Demam Berdarah Dengue (DBD) atau disebut *Dengue Haemorrhagic Fever* (DHF). Penyakit ini merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus dengue yang ditularkan melalui gigitan nyamuk *Aedes aegypti* dan salah satu masalah kesehatan masyarakat di Indonesia. Sejak pertama kali ditemukan di Jakarta pada tahun 1968 tingkat penularan melalui gigitan nyamuk *Aedes aegypti* cenderung semakin luas penyebarannya dan semakin meningkat jumlah kasusnya. Hal ini membuktikan bahwa sebagian masyarakat masih kurang sadar terhadap kebersihan lingkungan serta lambatnya pemerintah dalam mengantisipasi dan merespon terhadap merebaknya kasus DBD ini. Selain itu penyakit Demam Berdarah Dengue (DBD) di wilayah DKI Jakarta merupakan salah satu penyakit yang dapat meresahkan masyarakat, karena mempunyai potensi menimbulkan kematian dan kejadian luar biasa (KLB).

Sampai saat ini masih belum ditemukan obat dan vaksin yang efektif untuk penyakit DBD. Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) merupakan cara pengendalian vektor sebagai salah satu upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya penularan penyakit DBD. Kampanye PSN sudah digalakkan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam hal ini Dinas Kesehatan dengan semboyan 3M, yakni menguras tempat penampungan air secara teratur, menutup tempat-tempat penampungan air dan menguburbarang-barang bekas yang dapat menjadi sarang nyamuk.

Upaya yang tepat dalam mencegah dan menanggulangi DBD saat ini adalah dengan pemberantasan sarang nyamuk (PSN). Data kejadian kasus Demam Berdarah Dengue (DBD) di Kelurahan Tambora pada bulan Juni sebanyak 14 kasus, bulan Juli 3 kasus, bulan Agustus 5 kasus. PSN akan efektif jika setiap keluarga melaksanakan Pemberantasan Sarang Nyamuk Demam Berdarah Dengue (PSN – DBD) dengan cara menutup, menguras dan mengubur minimal sekali seminggu secara rutin agar setiap rumah bebas jentik nyamuk *Aedes aegypti*.

Pelaksanaan program pencegahan dan pemberantasan penyakit Demam Berdarah Dengue dapat dilaksanakan oleh semua sektor terkait sesuai bidang dan tugas serta fungsinya berupa kegiatan Gerakan PSN-3M Setiap Jum'at pukul 09.00 – 09.30 WIB dengan pelaksanaan memberdayakan masyarakat luas karena ini peran kader dan tokoh masyarakat untuk menjadi penggerak dan panutan setiap keluarga untuk melakukan PSN – DBD secara rutin dan terus menerus sangat diharapkan.

Pada tahun 2005 Pemda DKI Jakarta dalam upaya untuk pemberantasan penyakit DBD membentuk Juru Pemantau Jentik (JUMANTIK) untuk melaksanakan pemantauan jentik pada di 7 (tujuh) tatanan yaitu Fasilitas Pemukiman, Fasilitas Perkantoran, Fasilitas Kesehatan, Fasilitas Pendidikan, Fasilitas Tempat-Tempat Umum (TTU), Fasilitas Pengelola Tempat Makan (TPM) dan Fasilitas Olahraga.

Juru Pemantau Jentik (JUMANTIK) adalah warga masyarakat yang direkrut dan dilatih untuk melakukan proses edukasi dan pemantauan pelaksanaan PSN 3 M Plus oleh Masyarakat.

Namun pada kenyataannya Jumantik masih menemui masalah, tidak semua masyarakat bersedia menjadi Jumantik secara sukarela, walau dibayar jumlah imbalan yang tidak sesuai, sarana pendukung yang kurang (senter, atribut, kartu identitas, form, kartu kendali jentik) dan penolakan dari masyarakat setempat pada saat pemeriksaan dan pemantauan. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja Jumantik yang juga nantinya akan mempengaruhi pencapaian program dan penanggulangan Demam Berdarah Dengue (DBD).

Berkaitan dengan topik yang dibahas dalam tesis ini, sistem pengawasan dan pemeriksaan merupakan kontrol yang efektif dalam menciptakan kinerja sesuai sistem administrasi negara yang secara hirarkis dijalankan dari tatanan atas kepada organisasi dibawah. Disamping itu fungsi pengawasan sangat berperan terhadap sikap dan prilaku kader Jumantik, melalui pengawasan maka segala bentuk kesalahan dapat diupayakan menjadi minimal, ini berarti

ada bentuk kontrol terhadap kesalahan dalam melaksanakan tugas. Dalam pengertian lain. Pengawasan juga pembinaan. Dimana melalui fungsi pengawasan ini ada aspek pembelajaran terhadap para pegawai di dalam organisasi. Semakin memadai pelaksanaan fungsi pengawasan disuatu organisasi akan semakin sedikit kesalahan dapat terjadi. Ini berarti akan semakin baik kualitas kerja para pegawainya yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Dalam kaitan itu menjadi amat penting untuk menjaga motivasi kader Jumantik dalam bekerja, salah satu cara adalah dengan memberikan motivasi kader Jumantik dalam bekerja, salah satu caranya adalah dengan memberikan kepada kader Jumantik saran-saran tertentu berupa reward yang diberikan kepada kader Jumantik sebagai bentuk penghargaan terhadap mereka yang telah menunjukkan kinerja yang baik dengan itu akan dapat dijaga dan diarahkan sikap serta prilaku Kader Jumantik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora sebagai salah satu unit organisasi, pada saat itu masih menghadapi kendala, hal ini dapat dilihat masih adanya masalah-masalah yang teridentifikasi seperti kurang maksimalnya personil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Di setiap pelaksanaan Gerakan PSN-3M setiap Jum'at pukul 09.00 – 09.30 WIB karyawan yang bertugas sebagai Korwil PSN yang tidak melaksanakan tugas yang semestinya.

Berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan pada bulan Juli 2013 kepada Kepala Kelurahan Tambora dan Koordinator pengelola DBD kelurahan menunjukkan bahwa: salah satu faktor meningkatnya kasus DBD selain mobilisasi penduduk juga masih terdapatnya jentik di pemukiman dan tempat-tempat umum sehingga perlu adanya pemberantasan sarang nyamuk secara rutin oleh masyarakat yang digerakkan oleh pemerintahan tingkat kelurahan (Pokja DBD) melalui RW/RT setempat. Kelembagaan Pokja DBD kelurahan sudah dibentuk namun pelaksanaannya masih dirasakan kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan gerakan masa kebersihan lingkungan dalam pemberantasan sarang nyamuk di tingkat RW/RT masih kurang. Pemeriksaan jentik oleh Kader DBD (kader Jumantik/ Juru pemantau jentik) kurang berjalan. Sebagian besar masyarakat masih beranggapan bila ada kasus segera di fogging, hal ini menandakan bahwa penyuluhan tentang manfaat gerakan PSN oleh Pokja DBD masih kurang.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, maka kinerja Pokja DBD di tingkat kelurahan dalam gerakan pemberantasan sarang nyamuk perlu dipertanyakan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Kelurahan dan Koordinator Pelaksanaan kegiatan PSN di Kelurahan Tambora yang dilakukan pada bulan Juli 2013 pada umumnya menyatakan sebagai berikut :

- Pokja DBD dibentuk berdasarkan SK Kepala Kelurahan yang merangkap sebagai penanggung jawab umum dengan susunan pengurus, melekat sesuai dengan Jabatan yang ada di tingkat kelurahan.

- Proses manajemen operasional kegiatan Pokja DBD belum dilaksanakan secara optimal karena banyaknya beban kerja di tingkat kelurahan, sehingga kegiatan Pokja DBD sering terabaikan.
- Pertemuan di tingkat kelurahan direncanakan tiap 3 bulan. Dalam pelaksanaannya sebagian besar pengurus Pokja DBD jarang mengikuti pertemuan tingkat kelurahan karena banyak pengurusnya berstatus pegawai negeri/swasta dan waktu kegiatan pun sangat terbatas, sehingga hasil evaluasi kegiatan jarang terpantau.
- Gerakan kerjabakti dan kebersihan lingkungan di rencanakan seminggu 1 kali tiap hari Minggu di masing-masing RT/RW, namun pelaksanaannya sangat tergantung pada ketua RW/RT masing-masing.
- Gerakan Pemberantasan sarang nyamuk (PSN) belum membudaya di masyarakat

Upaya Pemda DKI Jakarta dengan dibuatnya Perda No. 6 Tahun 2007 tentang pengendalian penyakit DBD diharapkan dapat menekan dan mengendalikan penyakit DBD dengan penerapan pembinaan dan sanksi terhadap 7 (tujuh) tatanan yaitu Pemukiman, TTU, TPM, Perkantoran, Fasilitas Pendidikan, Fasilitas Kesehatan dan Fasilitas Olahraga serta penerapan self Jumantik belum optimal dalam pelaksanaan dan penerapannya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa untuk terwujudnya efektifitas kerja kader Jumantik agar dapat meningkatkan kinerja secara totalitas dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengawasan secara intens dan sistematis serta upaya peningkatan disiplin kader Jumantik.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam tesis dengan judul: *“Implementasi Perda Provinsi DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 2007 (Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Juru Pemantau Jentik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat).”*

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi, yakni sebagai berikut:

1. Kinerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat cenderung menurun.
2. Keterbatasan pengawasan yang dimiliki oleh para pimpinan Kelurahan Tambora, menghambat pencapaian sasaran tugas pokok organisasi.
3. Disiplin kerja kader yang belum optimal dalam melaksanakan kegiatan PSN dan pelaporan.
4. Kurangnya koordinasi sehingga kinerja kader Jumantik kurang optimal.
5. Kompensasi yang masih rendah berpengaruh terhadap motivasi kerja kader Jumantik sehingga kinerjanya tidak optimal

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat demikian luas dan kompleksnya permasalahan tentang kinerja, maka agar penelitian lebih fokus dan terarah kajian penelitian dibatasi pada kondisi pengawasan dan disiplin, yang dikaitkan dengan peningkatan kinerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora.

1.3.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap efektivitas kerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah melakukan penelitian mengenai pengawasan, disiplin dan peningkatan kinerja kader Jumantik.

1.4.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kinerja Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini yang tertuang dalam tesis ini dapat berguna baik secara langsung bagi berbagai pihak:

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat Ujian Pascasarjana (S2) pada Program Magister Administrasi Publik, Pascasarjana Universitas Esa Unggul, serta merupakan sarana yang baik untuk mendidik dan melatih agar dapat mengetahui sendiri sejauh mana ilmu yang dapat diserap dalam perkuliahan dan diterapkan untuk mengatasi masalah yang timbul.

2. Bagi Akademis

Merupakan suatu penerapan sebagai hasil dari proses belajar mengajar, sebagai informasi yang mungkin berguna serta dapat kiranya memberikan pemikiran kepada peneliti berikutnya..

3. Bagi Organisasi

Dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dalam bentuk saran-saran perbaikan dalam meningkatkan kinerja kader pegawai Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 6 Tahun 2007 tentang Pengendalian Penyakit Demam Berdarah Dengue

Pencegahan penyakit DBD merupakan tanggung jawab Pemerintah Daerah dan Masyarakat yang dapat dilakukan melalui upaya: PSN 3M Plus; PJB; surveilans; dan sosialisasi. (pasal 3)

PSN 3M Plus wajib dilakukan oleh orang perorang, pengelola, penanggung jawab atau pimpinan pada semua Tatanan Masyarakat. (pasal 4 ayat 2)

Kegiatan PSN 3M Plus dilaksanakan sekurang-kurangnya 1 (satu) minggu sekali. (pasal 4 ayat 3-4)

Setiap pengelola, penanggung jawab atau pimpinan yang karena kedudukan, tugas, atau wewenangnya bertanggung jawab terhadap urusan kerumahtanggaan dan/atau kebersihan Tatanan Masyarakat yang melanggar ketentuan pelaksanaan PSN 3M Plus akan dikenai sanksi berupa : teguran tertulis, penempelan stiker teguran, denda atau pidana kurungan. (pasal 21-22)

Pengertian Penyakit Demam Berdarah Dengue adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus dengue dan ditularkan oleh nyamuk *Aedes aegypti* yang ditandai dengan demam mendadak 2 – 7 hari tanpa penyebab yang jelas, lemah atau lesu, gelisah, nyeri ulu hati, disertai perdarahan di kulit berupa bintik perdarahan (petechie), lebam (echymosis), atau ruam (purpura), kadang-kadang mimisan, berak darah, muntah darah, kesadaran menurun atau renjatan (shock).

Pengertian Jumantik yaitu singkatan dari Juru Pemantau Jentik adalah petugas khusus yang berasal dari lingkungan sekitar yang secara sukarela mau bertanggung jawab untuk melakukan pemantauan jentik nyamuk DBD *Aedes aegypti* di wilayahnya serta melakukan pelaporan ke kelurahan secara rutin dan berkesinambungan.

Jumantik harus mendapatkan pelatihan khusus jumantik dan tinggal di dekat wilayah pantau jentik nyamuk DBD. Pemantauan dilakukan satu kali dalam seminggu (hari jum'at) pada pukul 09.00 – 09.30 pagi hari. Jika ditemukan jentik nyamuk maka petugas berhak memberi peringatan kepada penghuni / pemilik untuk membersihkan atau menguras agar bersih dari jentik. Jumantik lalu membuat catatan dan laporan yang diperlukan untuk dilaporkan ke kelurahan dan kemudian dari kelurahan dilaporkan ke instansi terkait atau vertikal.

2.1.2 Pengaruh Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. *Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results.* Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan . *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.*

Menurut Winardi “Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan”. Sedangkan menurut Basu Swasta “Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Sedangkan menurut Komaruddin “Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Unk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti”.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya

perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.” Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung

makna pula sebagai: “*pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan.*” atau “*suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.*” Sementara itu, dari segi hukum administrasi negara, pengawasan dimaknai sebagai “*proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan, atau diperintahkan.*”

Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul. Dalam konteks membangun manajemen pemerintahan publik yang bercirikan *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik), pengawasan merupakan aspek penting untuk menjaga fungsi pemerintahan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi sama pentingnya dengan penerapan *good governance* itu sendiri.

Dalam kaitannya dengan akuntabilitas publik, pengawasan merupakan salah satu cara untuk membangun dan menjaga legitimasi warga masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dengan menciptakan

suatu sistem pengawasan yang efektif, baik pengawasan intern (*internal control*) maupun pengawasan ekstern (*external control*). Di samping mendorong adanya pengawasan masyarakat (*social control*).

Sasaran pengawasan adalah temuan yang menyatakan terjadinya penyimpangan atas rencana atau target. Sementara itu, tindakan yang dapat dilakukan adalah:

1. Mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan,
2. Menyarankan agar ditekan adanya pemborosan,
3. Mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana.

Mufham Al-Amin (2006:47) "Pengawasan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penjagaan dan pengarahan yang dilakukan secara sungguh-sungguh agar obyek yang diawasi dapat berjalan semestinya, ini karena pengawasan merupakan penilaian terhadap obyek dan atau kegiatan tertentu yang bertujuan untuk memastikan apakah tugas dan fungsi telah berjalan semestinya". pengawasan bertujuan untuk meyakinkan manajemen bahwa apa yang dilaksanakan oleh fungsi manajemen lainnya telah sesuai atau malah belum sejalan dengan program dan rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pengawasan akan melihat pelanggaran atau penyimpangan terjadi dalam kegiatan manajemen. Bila terdapat penyimpangan atau pelanggaran harus segera dikoreksi.

George R. Terry (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Robbin (dalam Sugandha, 1999 : 150) menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Kertonegoro (1998 : 163) menyatakan pengawasan itu adalah proses melalui manajer berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaannya.

Terry (dalam Sujamto, 1986 : 17) menyatakan Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.

Dale (dalam Winardi, 2000:224) dikatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Admosudirdjo (dalam Febriani, 2005:11) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siagian (1990:107) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Kesimpulannya, pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan.

Prinsip-prinsip pengawasan melekat yaitu kebenaran-kebenaran yang pokok atau apa yang diyakini menjadi kebenaran-kebenaran dalam bidang pengawasan dan pengendalian sebagaimana tertuang dalam Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI, 1988) prinsip Waskat pada umumnya adalah:

1. Obyektif dan menghasilkan fakta,
2. Berpangkal tolak pada keputusan pimpinan,

3. Preventif,
4. Efisiensi,
5. Bersifat membimbing dan mendidik. Tanpa pengawasan akan menghasilkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dengan demikian salah satu tugas dari manajer atau pimpinan yang penting menjalankan pengawasan yang baik dalam organisasi.

TAHAP – TAHAP PENGAWASAN

1. Tahap Penetapan Standar

Tujuannya adalah sebagai sasaran, kuota, dan target pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.

2. Tahap Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat

3. Tahap Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Beberapa proses yang berulang-ulang dan kontinue, yang berupa atas, pengamatan laporan, metode, pengujian, dan sampel.

4. Tahap Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan

Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya mengapa bisa terjadi demikian, juga digunakan sebagai alat pengambilan keputusan bagi manajer.

5. Tahap Pengambilan Tindakan Koreksi

Bila diketahui dalam pelaksanaannya terjadi penyimpangan, dimana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

BENTUK-BENTUK PENGAWASAN

1. Pengawasan Pendahulu (feedforward control, steering controls)

Dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan standar dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum kegiatan terselesaikan.

Pengawasan ini akan efektif bila manajer dapat menemukan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang perubahan yang terjadi atau perkembangan tujuan.

2. Pengawasan Concurrent (concurrent control) Yaitu pengawasan

“Ya-Tidak”, dimana suatu aspek dari prosedur harus memenuhi syarat yang ditentukan sebelum kegiatan dilakukan guna menjamin ketepatan pelaksanaan kegiatan.

3. Pengawasan Umpan Balik (feedback control, past-action controls)
Yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar.

METODE – METODE PENGAWASAN

Metode-metode pengawasan bisa dikelompokkan ke dalam dua bagian; pengawasan non-kuantitatif dan pengawasan kuantitatif

- a. Pengawasan Non-kuantitatif

Pengawasan non-kuantitatif tidak melibatkan angka-angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Teknik-teknik yang sering digunakan adalah:

1. Pengamatan (pengendalian dengan observasi). Pengamatan ditujukan untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi.
2. Inspeksi teratur dan langsung. Inspeksi teratur dilakukan secara periodic dengan mengamati kegiatan atau produk yang dapat diobservasi.
3. Laporan lisan dan tertulis. Laporan lisan dan tertulis dapat menyajikan informasi yang dibutuhkan dengan cepat disertai dengan feed-back dari bawahan dengan relatif lebih cepat.

4. Evaluasi pelaksanaan.

Diskusi antara manajer dengan bawahan tentang pelaksanaan suatu kegiatan. Cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang mungkin ada dapat didiagnosis dan dipecahkan bersama.

- #### 5. Management by Exception (MBE). Dilakukan dengan memperhatikan perbedaan yang signifikan antara rencana dan realisasi. Teknik tersebut didasarkan pada prinsip pengecualian. Prinsip tersebut mengatakan bahwa bawahan mengerjakan semua kegiatan rutin, sementara manajer hanya mengerjakan kegiatan tidak rutin.

b. Pengawasan Kuantitatif

Pengawasan kuantitatif melibatkan angka-angka untuk menilai suatu prestasi. Beberapa teknik yang dapat dipakai dalam pengawasan kuantitatif adalah

1. Anggaran

- Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, anggaran kas
- Anggaran khusus, seperti planning programming, bud getting system (PBS), zero-base budgeting (ZBB), dan human resource accounting (HRA)

2. Audit

- Internal Audit

Tujuan : membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan mereka.

- Eksternal Audit

Tujuan : menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar keadaan keuangan dan hasil perusahaan, pemeriksaan dilaksanakan oleh pihak yang bebas dari pengaruh manajemen.

3. Analisis Break-Even

Menganalisa dan menggambarkan hubungan biaya dan penghasilan untuk menentukan pada volume berapa agar biaya total sehingga tidak mengalami laba atau rugi.

4. Analisis Rasio

Menyangkut dua jenis perbandingan

1. Membandingkan rasio saat ini dengan rasio-rasio dimasa lalu
2. Membandingkan rasio-rasio suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang sejenis

5. Bagian dari Teknik yang berhubungan dengan waktu pelaksanaan kegiatan, seperti

1. Bagan Ganti

Bagan yang mempunyai keluaran disatu sumbu dan satuan waktu disumbu yang lain serta menunjukkan kegiatan yang direncanakan dan kegiatan yang telah diselesaikan dalam hubungan antar setiap kegiatan dan dalam hubunganya dengan waktu.

2. Program Evaluation and Reviw Technique (PERT)

Dirancang untuk melakukan scheduling dan pengawasan proyek – proyek yang bersifat kompleks dan yang memerlukan kegiatan – kegiatan tertentu yang harus dijalankan dalam urutan tertentu dan dibatasi oleh waktu.

Berdasarkan teori-teori dan pendapat-pendapat dari berbagai kalangan maka penulis mempunyai pendapat bahwa pengawasan adalah suatu bentuk pemantauan langsung yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengakhiran dari suatu kegiatan berdasarkan tolak ukur yang telah ditetapkan, guna menghindari penyimpangan-penyimpangan dan kegiatan tersebut dapat mencapai sasaran sesuai dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikatornya adalah: sumber daya manusia, sarana dan prasarana, tugas pokok dan analisa kesalahan.

2.1.3 Disiplin

a. Pengertian

Pengertian disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2004), pengertian disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sastrohadiwiryo (2005) mendefinisikan disiplin kerja sebagai “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Kaitannya dengan kedisiplinan, Astrid S. Susanto juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu:

1. Disiplin yang bersifat positif.
2. Disiplin yang bersifat negatif.

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levine, adalah sebagai berikut: Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolok ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.\
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemito antara lain mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang tedapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut

diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Selanjutnya Siagian (2006:304-306) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu yang bersifat preventif dan yang bersikap korektif :

1. Disiplin preventif, tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative.

Keberhasilan penerapan pendisiplin preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen.

Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.

Kedua, para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan yang dimaksud seyogianya disertai

informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.

Ketiga, para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin korektif, jika ada karyawan-karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedurnya yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan langsung yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud yaitu bahwa pengenaan sanksi tersebut dilakukan secara objektif dan bahwa sanksi tersebut sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan

bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi para pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi para pegawai yang melanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah:

Pertama, suatu prasangka tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran dimaksud.

Kedua, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan dalam pelanggaran tersebut.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja secara umum Menurut Sastrohadiwiryono (2002), adalah untuk pembinaan disiplin kerja, demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

Secara khusus tujuan disiplin kerja, antara lain:

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

d. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pemberian sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, setiap manajemen yang menghukum wajib mengadakan penelitian terlebih dahulu dengan metode dan teknik yang memiliki validitas dan tingkat reliabilitas yang tinggi atas tindakan dan praduga pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan secara adil dapat diterima.

Sastrohadiwiryo (2005:293-294) menjelaskan bahwa tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi disiplin berat, misalnya :

- ❖ Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya;
- ❖ Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan;
- ❖ Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan;
- ❖ Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai pegawai di perusahaan.

2. Sanksi disiplin sedang

- Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana pegawai lainnya.
- Penurunan upah sebesar satu kaliupah yang biasanya diberikan, harian, mingguan atau bulanan.
- Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- Sanksi disiplin ringan
- Teguran lisan kepada pegawai bersangkutan
- Teguran tertulis
- Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Variabel disiplin dalam penelitian mempunyai dimensi kepatuhan dan ketaatan, sanksi dan penegakan.

2.1.4 Kinerja

Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Terdapat pandangan beberapa pakar tentang pengertian manajemen kinerja. Bacal (1994:4) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstrong (2004:29) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan

mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Armstrong dan Baron (1998:7) sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Mereka juga mengutip pandangan Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Sementara itu, Schwartz (1999:vii) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya, demikian pula penilaian kinerja. Di sini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan Bacal sebagai suatu proses komunikasi.

Costello (1994:3) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Dengan memperhatikan pandangan para pakar di atas, dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen kinerja adalah suatu proses untuk menetapkan pemahaman bersama tentang apa yang hendak dicapai serta bagaimana cara mencapainya, dan merupakan suatu pendekatan untuk memanejemeni karyawan dengan suatu cara agar dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian kesuk-sesan dalam pekerjaan.

Tujuan umum manajemen kinerja adalah membangun suatu budaya dalam perusahaan yang mendorong individu dan kelompok untuk bertanggung jawab memperbaiki secara terus menerus kegiatan operasional perusahaan serta kemampuan dan kontribusi mereka.

Tujuan untuk menerapkan manajemen kinerja sebaiknya ditentukan dan disetujui oleh manajemen puncak. Adapun tujuannya adalah:

- Meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu
- Mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu.
- Memperoleh kejelasan akan harapan perusahaan terhadap kinerja yang harus dicapai oleh individu dan kelompok.
- Mengembangkan ketrampilan dan kompetensi karyawan.
- Meningkatkan hubungan kerjasama yang lebih erat antara bawahan dan atasan.
- Menyediakan sarana yang dapat meningkatkan obyektivitas penilaian kinerja karyawan.
- Memberdayakan karyawan agar dapat mememanajementi kinerja dan proses pembelajaran mandiri.

Keempat kegiatan utama tersebut dapat diuraikan sbb:

1. Perencanaan Kinerja

Kegiatan ini merupakan kegiatan yang paling penting, karena merupakan kegiatan yang menentukan kinerja yang diharapkan perusahaan dari karyawannya. Tanpa ada kejelasan mengenai harapan perusahaan terhadap karyawan, maka karyawan tidak dapat bekerja secara efektif untuk mencapai sasaran perusahaan. Perencanaan kinerja diawali dengan visi dan misi perusahaan

dimana akan diketahui jelas sasaran perusahaan dan kompetensi SDM yang dibutuhkan. Setelah ditetapkan sasaran perusahaan maka ditetapkan juga standar kinerja dan standar kompetensi individual sehingga didapatkan komitmen rencana kinerja. Pada perencanaan kinerja dibuat juga fokus pengukuran kinerja untuk masing-masing level karyawan. Fokus Pengukuran kinerja meliputi tanggung jawab, tugas dan standar kerja. Tanggung jawab untuk level seorang Direktur sudah pasti berbeda dengan tanggung jawab untuk level operator. Fokus pengukuran kinerja dapat kita lihat pada tabel

2. Pengelolaan Kinerja

Kegiatan pengelolaan kinerja merupakan kegiatan yang terus menerus harus dilakukan agar dapat memastikan bahwa rencana yang sudah disepakati dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Kegiatan ini antara lain meliputi kegiatan pembinaan, konseling, pemberian umpan balik dsb. Pembinaan yang berkelanjutan diperlukan untuk memberikan umpan balik terhadap pencapaian kinerja dan untuk meninjau serta memperbaharui sasaran. Harus diingat ada beberapa point yang harus kita ketahui yaitu :

- Umpan balik positif maupun negative harus diberikan secara tetap dan berkelanjutan. Kinerja yang baik dapat dipertahankan

bila dilakukan pengakuan atau pengukuhan terhadap perilaku yang positif

- Tingkat formalitas dan panjangnya umpan balik tergantung situasi, mulai dari diskusi terencana sampai dengan pembicaraan informal.
- Umpan balik harus didasarkan rencana kinerja yang telah disepakati bersama, yang terus menerus diperbaharui sesuai perubahan pada organisasi atau unit kerja.
- Umpan balik yang efektif dilakukan minimum per 3 bulan.
- Umpan balik membuat karyawan tahu bagaimana memperbaiki kinerja atau perilaku
- Umpan balik membangun dan mendewasakan karyawan
- Umpan balik membuat karyawan tahu penyesuaian apa yang perlu dilakukan.

Umpan balik yang efektif terhadap kinerja antara lain:

1. Deskriptif, bukan evaluatif
2. Spesifik, bukan umum (general)
3. Diberikan atas perilaku yang sesuai
4. Tepat Waktu
5. Dikomunikasikan secara jelas
6. Berasal dari si pemberi
7. Didasarkan atas perilaku yang diamati

8. Seimbang antara umpan balik yang positif dengan umpan balik yang negative.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang secara formal dilakukan untuk mengetahui atau menilai seberapa jauh pelaksanaan kinerja masih sesuai atau tidak dengan rencana yang telah disepakati. Kegunaan penilaian kinerja bagi perusahaan antara lain :

1. Perbaikan kinerja karyawan
2. Penetapan Kompensasi (gaji, bonus dll)
3. Keputusan Penempatan Karyawan (promosi, mutasi dan suksesi)
4. Pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
5. Perencanaan karir dan pengembangan.
6. Dll

Berbagai masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan sistem penilaian kinerja, biasanya karena sistem evaluasi yang diterapkan kurang dipahami oleh karyawan dan manajernya. Sehingga karyawan cenderung melihat daerah penilaian sebagai daerah abu-abu atau daerah tak bertuan, bahkan tak jarang system

penilaian memicu permusuhan dan kecurigaan antara atasan dengan bawahan sebagai pelaku yang dinilai dan menilai.

Masalah-masalah yang dihadapi perusahaan yang berkaitan dengan penerapan system penilaian kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Hanya memfokuskan pada kinerja individu dan terpisah dari sasaran perusahaan.
2. Atasan merupakan orang yang paling berhak dalam mengelola karyawan.
3. Merupakan system yang terpisah dengan sumber daya lainnya.
4. Hanya merupakan kegiatan adminis-trative.
5. Terlalu menitik beratkan pada pengalaman masa lalu

Metode penilaian yang yang umum diterapkan oleh perusahaan untuk system penilaian karya ini biasanya dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal antara lain :

- Metode Skala Penilaian Grafik

Metode ini menggunakan skala yang mendaftarkan sejumlah ciri (seperti mutu dan kehandalan) dan kisaran kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luarbiasa memuaskan) setiap jabatan. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang sesuai dan menggambarkan kinerja

untuk masing-masing ciri. Nilai yang ditetapkan untuk ciri-ciri itu kemudian dijumlahkan.

- Metode Peringkatan Alternasi

Metode ini dengan cara membuat peringkat dari karyawan yang terbaik sampai terjelek berdasarkan ciri tertentu.

- Metode Perbandingan Berpasangan

Pada metode ini dibuat peringkat karyawan dengan membuat peta dari semua semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri (kuantitas kerja, kualitas kerja dll) dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya

- Metode Distribusi Paksa

Metode ini dengan membuat peringkat karyawan sebuah kurva. Persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian ditempatkan dalam berbagai kategori kinerja

- Metode Insiden Kritis

Metode ini adalah membuat catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya

bersama karyawan tersebut pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

- Metode Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku (BARS)

Suatu metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan man-faat dari insiden kritis dan oenilaian berdasarkan kuantitas dengan men-jangkarkan skala berdasarkan kuan-titas pada contoh-contoh naratif spesifik dari kinerja yang baik dan kinerja yang jelek

- Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBO)

Metode ini meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing kar-yawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai.

Metode-metode di atas meru-pakan alat bantu untuk mengukur kinerja karyawan. Masing-masing metode tersebut mempunyai kelebihan dan kelemahan akan tetapi ada 5 masalah utama yang dapat merusak alat penilaian diatas yaitu : Standar yang tidak jelas, Efek halo (bias penilaian diakibatkan kedekatan hubungan), kecendrungan sentral (kecendrungan menilai ditengah-tengah), terlalu longgar atau terlalu keras (kecendrungan menilai terlalu tinggi atau terlalu rendah), Prasangka (bias penilaian karena perbe-daan karakteristik seperti usia, ras atau jenis kelamin).

Untuk menghindari kemungkinan memberikan penilaian yang subyektif dan meminimalisasi masalah-masalah dalam penilaian kinerja, banyak perusahaan yang mulai menerapkan jalur penilaian 360 derajat. Pada penilaian ini karyawan bukan hanya dinilai oleh atasannya akan tetapi juga dinilai oleh rekan kerja, kolega, customer, manajer lain dan bawahan. Model penilaian 360 derajat ini merupakan penilaian keroyokan dari orang disekitar karyawan tersebut dan ini dilakukan ditiap level.

4.Penghargaan Kinerja

Merupakan tindak lanjut proses penilaian kinerja yaitu kegiatan untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai karyawan. Kegiatan tersebut berupa promosi dan rotasi atau peningkatan kompetensi juga termasuk pemberian bonus atau peningkatan indeks gaji.

Peranan manajer dalam penghargaan kinerja adalah :

1. Memberikan pujian (diberikan pada saat khusus, tulus dan layak, pada waktu yang tepat)
2. Memberikan tambahan tanggung jawab (beri kesempatan, monitor kesulitan, dukungan, selesaikan administrasinya).

3. Memberikan usulan promosi (kualifikasi sesuai dengan permintaan, tidak merugikan system sdm dan karyawan lain dan monitoring pengusulannya)
4. Memberikan usulan peng-hargaan khusus (usulan sesuai dengan peraturan, informasi disimpan oleh atasn, monitor pengusulan yang dilakukan)
5. Memberikan informasi untuk kenaikan merit dan bonus (memahami keterkaitan system penggajian/penghitungan bonus dengan hasil penilaian kinerja, tidak melakukan justifikasi nilai demi peningkatan pendapatan, memastikan kenaikan merit atau pemberian bonus didapat oleh bawahan jelas alasannya).

Dapat disimpulkan bahwa salah satu alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan memiliki kinerja yang baik adalah tercapainya atau tidak sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun pencapaian sasaran perusahaan sangat didukung oleh kinerja dari sumberdaya manusia yang ada. Jika kinerja sumberdaya manusianya baik maka diharapkan kinerja perusahaanpun akan baik pula. Namun demikian untuk mendapatkan kinerja yang baik perlu memanajementi kinerja secara efektif.

Kinerja Organisasi

Menurut Mulyadi (2000:2)

”Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika”.

Menurut Sianipar, S.J.(1999) Kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi.

Menurut Garl Siegel dan Helena (1989:199) dalam Mulyadi (2000:419) Kinerja adalah ”penentuan secara periodik efektifitas operasi suatu organisasi, sebagai organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”

Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi.

Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja pegawai diambil dari teorinya Robert S. Francene (1991:33) dalam bukunya *Organizational Working Group*, yang mengatakan bahwa dimensi kinerja adalah: **“Kualitas kerja dan Kemampuan.”**

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Pada bagian ini dipaparkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu diperlukan untuk mendukung pembentukan model penelitian yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pembandingan dalam penelitian ini. Penelitian yang relevan diantaranya adalah:

1. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Hendrinaldi, SH Program Pascasarjana Universitas Andalas tahun 2010 dengan judul *“Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kota Sawahlunto”* Studi tentang tata pemerintahan di Inspektorat Kota Sawahlunto. Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan *Moderated Regression Analysis* menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja auditor.

2. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Abd.Rasyid Syamsuri, Pascasarjana Universitas Sumatera Utara tahun 2012 dengan judul "*Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal*" penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal. Metode analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal.

3. Penelitian Tesis yang dilakukan oleh Nurali, Pascasarjana Universitas Terbuka tahun 2012 dengan judul "*Pengaruh Pengawasan dan Penerapan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara*". Studi tentang Pelayanan Badan Pertanahan Nasional di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulawesi Tenggara. Menyimpulkan bahwa dari hasil uji secara parsial ditemukan masing-masing variabel yakni pelaksanaan pengawasan dan penerapan disiplin berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik penerapan disiplin maka semakin baik pula kinerja pegawai dan semakin baik pelaksanaan pengawasan pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulawesi Tenggara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengawasan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penjagaan dan pengarahan. Kinerja seorang pegawai yang mendapatkan pengawasan yang ketat akan membuat kinerja pegawai tersebut semakin efektif. Pegawai yang mendapatkan pengawasan yang tinggi, dapat mencapai kinerja yang tinggi.

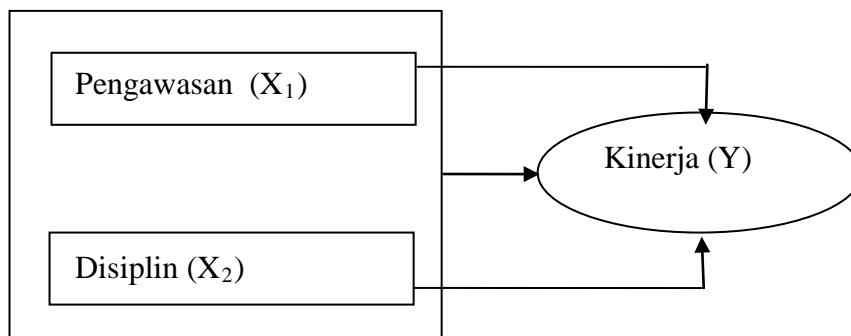
Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, sehingga dapat mendukung kinerjanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Pengawasan berkaitan dengan penjagaan dan pengarahan. Sementara itu disiplin adalah ketaatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Dengan demikian, pengawasan dan disiplin adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka konstelasi hubungan antara ketiga variabel tersebut, yaitu pengawasan (X_1) dan disiplin (X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel terikat, sehingga dapat divisualisasi dalam gambar berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Suryabrata (2003:21) hipotesis adalah merupakan jawaban sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah proposisi yang sudah dirumuskan sedemikian rupa dan sementara diterima untuk diuji kebenarannya.

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara dari masalah yang diteliti. Maka, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu :

1. Pengawasan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja kader Juru Pemantau Jentik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat
2. Disiplin berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja kader Juru Pemantau Jentik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat
3. Pengawasan dan disiplin berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja kader Juru Pemantau Jentik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

3.3 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah survai sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis. Metode survai deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode penelitian survai adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas

terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yaitu melukiskan hal-hal yang mengandung fakta-fakta, klasifikasi dan pengukuran yang akan diukur adalah fakta yang fungsinya merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi. (Ali, 1997:5)

Penelitian ini mengkaji hubungan tiga variabel, **yaitu dua *independent variable* dan satu *dependent variable*. *Independent variable* terdiri atas pengawasan (X_1), dan disiplin (X_2). Sedangkan *dependent variable* adalah kinerja (Y).**

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pengawasan adalah skor penilaian pengawasan yang diukur melalui sumber daya manusia, sarana dan prasarana, tugas pokok, penerimaan pegawai, ketepatan waktu dan analisa kesalahan sasaran pengawasan dan pengambilan tindakan korektif dengan keterlibatan individu terhadap komitmen kerja, efektivitas dalam pelaksanaan dan sanksi hukuman.

Disiplin adalah skor penilaian disiplin kerja yang diukur melalui kepatuhan, ketaatan dan sanksi yang meliputi: tepat waktu, perilaku dan peraturan, serta penegakan disiplin.

Kinerja adalah skor penilaian hasil dari suatu kualitas kerja yang meliputi: kerja regular, kerjasama, kehadiran, terampil dan prestasi yang didorong oleh keinginan dan usaha untuk mendapatkan pengakuan atau

penilaian sesuai dengan standar yang berlaku atau yang diinginkan, serta kemampuan berinovasi demi kualitas dan kecepatan penyelesaian masalah.

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat, dengan variabel bebas X_1 (Pengawasan), X_2 (Disiplin) sedangkan variabel terikat yang dipengaruhi variabel Y (Kinerja) kader pada Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat. Adapun dimensi dan indikator yang dipakai pada masing-masing variabel adalah seperti pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Pengawasan Sumber: M. Al Amin, 2006	1. Penjagaan	1. Situasi dan kondisi 2. Lingkungan 3. Sarana
	2. Pengarahan	1. Program 2. Tugas Pokok 3. Kegiatan
	3. Penilaian	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Penyusunan 4. Pengarahan
Disiplin Sumber: Sastrohadiwiryono (2005:291)	1. Kepatuhan dan Ketaatan Menyelesaikan tugas	1. Tepat waktu, 2. Perilaku yang sesuai peraturan organisasi 3. Peraturan yang berlaku
	2. Sanksi	1. Teguran / Peringatan 2. Hukuman
	3. Penegakan	1. Pengawasan disiplin
Kinerja Pegawai Sumber: Robert S. Francene (1991)	1. Kualitas Kerja	1. Kerjasama 2. Keterampilan 3. Prestasi
	2. Kemampuan	1. Inovasi 2. Kecepatan menyelesaikan Masalah

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada kajian ini adalah menggunakan data primer yakni data yang asli, informasi dari tangan pertama atau responden. Misalnya dari individu atau perorangan seperti data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Data ini merupakan data mentah yang kelak akan diproses sesuai kebutuhan.

3.5.2 Sumber Data

1. Populasi

Populasi menurut Arikunto (2002:108) : “ merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti “. Sedangkan Nazir (1999:27) mengatakan:“Unsur atau unit elementer adalah sebuah obyek di mana akan dilakukan pengukuran-pengukuran. Kumpulan-kumpulan dari unit-unit elementer tersebut disebut populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh kader Jumantik dan warga masyarakat di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat yang berjumlah 69orang.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari jumlah populasi yang ditentukan dalam penelitian secara representative. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2000:57) bahwa: Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu. Jadi sampel yang diambil harus benar-benar representative.

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari populasi. Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dalam buku Arikunto, Suharsimi (2006) yaitu teknik pengambilan sampel dimana peneliti menentukan sampel dari populasi dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi (69)

e = Taraf Kesalahan (*error*) sebesar 0.05 (5%)

Dari rumus di atas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$N = \frac{69}{1 + 69(0.05)^2}$$
$$\frac{69}{1 + 69(0.0025)} \quad n = 58,8$$
$$= 59 \text{ orang}$$

Dengan demikian, jumlah sampel adalah 59 orang.

3.5.3 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Teknik Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998:139).

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan terhadap data primer berupa pernyataan responden yang diperoleh dari jawaban atas angket penelitian yang diberikan penalty kepada responden berisi butir-butir pernyataan terstruktur (alternatif jawaban sudah ditentukan) untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Pernyataan yang diberikan responden sebagai jawaban atas kuesioner adalah berskala dan mempunyai gradasi (skala likert) yang sifatnya sangat positif sampai dengan sangat negative. Pernyataan yang berskala tersebut dimaksudkan untuk kepentingan analisis secara kuantitatif dengan diberi skor.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, yaitu mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu; sedangkan penetapan skor atas jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklarifikasikan ke dalam 5 kategori jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu sebagai berikut :

Atribut	Kategori Jawaban	Skor
A	Sangat Setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Tidak Setuju	2
E	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan, menyusun dan membuat tabulasi data, untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

M = Perolehan angka penafsiran

f = Frekuensi

x = Pembobotan

n = Jumlah responden

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

2. Tehnik Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1998:234). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

3.6 Uji Kualitas Data

Analisis kualitas data dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release 17.0. Analisis kualitas data tersebut adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} untuk setiap skor soal dan r_{tabel} untuk masing-masing butir pertanyaan yang ada. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi product moment dengan ketentuan dan instrument apabila $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ pada $N = 59$. didapat nilai r_{tabel} sebesar 0.252.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, yaitu uji untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsistenapabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*, yang dikerjakan dengan menggunakan program paket statistik SPSS Ver 17.0, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k-1)r}$$

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha untuk setiap variabel. Selanjutnya nilai reliabilitas tersebut dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *r product moment* pada $n = 59$ pada tingkat kepercayaan 10% yaitu 0.216. Pengukuran reliabilitas ini berkisar antara 0 sampai 1.

3.7 Metode Analisis

Metode analisis ini bertujuan untuk membantu menganalisis data-data dalam pengolahan data serta menganalisa data peneliti menggunakan SPSS 17.0 Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum agar dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan. Analisa deskriptif yang digunakan adalah mencari ukuran disperse (*penyebaran*) seperti standar deviasi dan varians.

2. Analisis Regresi Berganda

Adalah suatu analisa yang digunakan untuk meneliti apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable terikat. Alat analisis ini digunakan untuk mengukur adanya pengaruh dari variable-variabel bebas: Pengawasan (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja Kader Jumantik (Y) sebagai variabel

terikat dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂	= koefisien regresi
X ₁	= Pengawasan
X ₂	= Disiplin
e	= kesalahan prediktor (error)

BAB IV

HASIL dan PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Demografi Wilayah Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat

Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat dengan luas wilayah 28,33 Ha terbagi dalam 12.942 Jiwa, 2.635 KK, 59 Rt dan 7 Rw. Sebagian wilayah letaknya lebih rendah dari permukaan air laut sehingga rawan terhadap banjir serta pemukiman padat sehingga rawan terhadap bahaya kebakaran.

Tabel 4.1
Jumlah Rw dan RT
Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora
Kota Administrasi Jakarta Barat

No	Rw	Jumlah Rt
1	Rw. 01	11
2	Rw. 02	12
3	Rw. 03	7
4	Rw. 04	8
5	Rw. 05	9
6	Rw. 06	6
7	Rw. 07	6
Jakarta Barat		59

Sumber : BPS Jakarta Barat Dalam Angka 2013

Batas-batas wilayah Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat adalah :

1. Utara : Kelurahan Roa Malaka Jakarta Barat
2. Timur : Kelurahan Glodok Jakarta Barat
3. Selatan : Kelurahan Tanah Sereal Jakarta Barat
4. Barat : Kelurahan Jembatan Lima Jakarta Barat

Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat dengan jumlah penduduk 13.063 Jiwa terdiri dari 6.785 jiwa Laki-laki dan 6.272 jiwa Perempuan (Sk Jumlah Penduduk Sudin Kependudukan Jakarta Barat) .

Tabel 4.2

Jumlah Penduduk Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Adm Jakarta Barat

No.	RW	RT	Kepala Kel.		Dewasa		Anak-anak		Jumlah
			Lk.	Pr.	Lk.	Pr.	Lk.	Pr.	
1.	01	11	213	105	818	653	331	123	1925
2.	02	12	206	81	737	499	335	113	1684
3.	03	7	282	56	578	685	199	120	1582
4.	04	8	306	41	695	355	252	260	1562
5.	05	9	390	52	590	827	201	455	1996
6.	06	6	311	76	567	751	359	460	2137
7.	07	6	368	75	575	556	314	408	1853
JML		59	1855	490	4560	4326	1991	1939	13.063

No	RW	WNI			WNA			Jumlah
		LK	PR	JML	LK	PR	JML	
1	01	1146	776	1922	2	-	3	1925
2	02	1072	612	1684	-	-	-	1684
3	03	776	805	1582	1	-	1	1582
4	04	947	615	1562	-	-	-	1562
5	05	926	1211	2137	-	-	-	2137
6	06	789	1203	1993	2	1	3	1996
7	07	889	964	1853	-	-	-	1853
Jumlah		6785	6272	13.057	5	1	6	13.063

Visi dan Misi.

Visi:

Terwujudnya dan terpenuhinya kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan publik sesuai dengan asas-asas pemerintahan umum dan peraturan perundang-undangan serta kepastian hukum yang berlaku

Misi:

Memberikan pelayanan kepada masyarakat kelurahan Tambora dengan asas tepat waktu, cepat, mudah, profesional, transparan dan terbuka dijamin dengan kepastian hukum

Tupoksi

Melaksanakan pelayanan masyarakat di wilayah kelurahan Tambora

Fungsi:

1. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangannya
2. Penyusunan dan penetapan kebijakan pemberdayaan masyarakat yang tumbuh atas inisiatif masyarakat
3. Pemeliharaan terciptanya ketentraman dan ketertiban

Strategi:

1. Peningkatan Kompetensi SDM
2. Meningkatkan wawasan para stakeholder tentang program kelurahan
3. Peningkatan pengawasan disiplin kerja
4. Peningkatan pemberdayaan masyarakat
5. Meningkatkan mutu pelayanan publik cepat dan nyaman

4.2. Pembahasan

Pada bagian ini penulis menganalisis hasil pengumpulandata yang telah peneliti peroleh dengan cara memberikan kuesioner kepada 59 responden yang terdiri dari 30 butir pertanyaan yang mewakili 3 variabel penelitian berupa kuesioner yakni kuesioner variabel pengawasan (X1), kuesioner variabel disiplin (X2) dan kuesioner variabel kinerja (Y) dengan responden warga masyarakat pada Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

Kuesioner variabel pengawasan terdiri dari 10 butir pernyataan, variabel disiplin terdiri dari 10 butir pernyataan dan variabel kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan. Distribusi jawaban responden berdasarkan deskripsi data yang meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan, adalah sebagai berikut:

Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis data, maka didapat hasil perhitungan statistik yang meliputi Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir responden, maka diperoleh gambaran sebagai berikut :

Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan Jenis Kelamin diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin Responden	Frekuensi	%
Perempuan	56	94.9
Laki-Laki	3	5.1
Jumlah	59	100

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui dari 59 responden yang terpilih sebagai sampel sebanyak 56 orang(94.9%) berjenis kelamin perempuan dan sisanya sebanyak 3 orang (5.1%) berjenis kelamin laki-laki.

Deskripsi Data Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil analisis didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan usia subjek penelitian diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.4
Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
25 – 35 tahun	28	47.5
36 – 45 tahun	25	42.4
46 – 55 tahun	6	10.1
Jumlah	59	100

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia usia 25 - 35 tahun sebanyak 28 orang(47.5%), yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 25 orang (42.4%), sedangkan yang berusia 46 – 55 tahun sebanyak 6 orang (10.1%).

Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil analisis data, maka didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan Pendidikan Terakhir responden maka diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
SMP/ sederajat	5	8.5
SMU/ sederajat	52	88.1
Diploma (D1/D2/D3)	2	3.4
Jumlah	59	100

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS

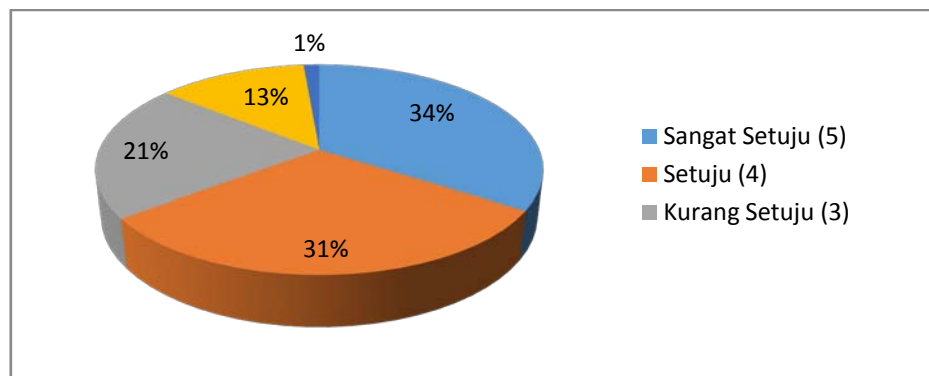
Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan sekolah menengah umum sebanyak 52 orang (88.1%), sekolah menengah pertama sebanyak 5 orang (8.5%) dan Diploma sebanyak 2 orang (3.4%), dan tidak ada responden yang berpendidikan sarjana.

4.2.1 Analisa Deskriptif

Distribusi data jawaban responden berdasarkan variabel pengawasan, disiplin dan kinerja dengan kategori jawaban responden Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) dengan deskripsi sebagai berikut:

4.2.1.1 Analisa Deskriptif Variabel Pengawasan

Gambar 4.1
Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengawasan



Sumber : Data primer

Data pada Gambar 4.1 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban 59 responden untuk variabel pengawasan berdasarkan 10 item pertanyaan. Frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori setuju (skor 4) sebanyak 31 % jawaban setuju, yang diikuti dengan sangat setuju (skor 5) sebanyak 34 % jawaban sangat setuju, kemudian kurang setuju (skor 3) sebanyak 21%,

tidak setuju (skor 2) sebanyak 13% dan sangat tidak setuju (skor 4) sebanyak 1%.

Pengawasan pada kader Jumantik dalam penelitian ini merupakan variabel bebas atau tidak terikat yang diukur dengan menggunakan 10 (sepuluh) pernyataan yang berhubungan dengan pengawasan kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat. Secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Pengawasan

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		STS		TS		RR		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1	Situasi dan kondisi tempat tugas mendapat penjagaan	1	1.7	9	15.3	12	20.3	20	33.9	17	28.8
2	Lingkungan di wilayah saya mendapat penjagaan	2	3.4	6	10.2	17	28.8	15	25.4	19	32.2
3	Semua sarana dan prasarana yang ada mendapat penjagaan	0	0	6	10.2	17	28.8	14	23.7	22	37.3
4	Dalam membuat pelaksanaan kader mendapat pengarahan	0	0	4	6.8	13	22.0	21	35.6	21	35.6
5	Kader membutuhkan pengarahan dalam melaksanakan tugas pokok	2	3.4	5	8.5	13	22.0	22	37.3	17	28.8
6	Dalam setiap kegiatan kader bekerja sesuai dengan pengarahan dari korwil	2	3.4	11	18.6	5	8.5	17	28.8	24	40.7
7	Perencanaan dilaksanakan secara efektif	0	0	6	10.2	11	18.6	18	30.5	24	40.7
8	Pengorganisasian dibuat secara jelas	0	0	11	18.6	7	11.9	20	33.9	21	35.6
9	Penyusunan personalia dibuat secara struktural sesuai dengan tugas dan fungsinya	1	1.7	10	16.9	16	27.1	13	22.0	19	32.2
10	Pengarahan diberikan secara jelas	0	0	8	13.6	13	22.0	21	35.6	17	28.8

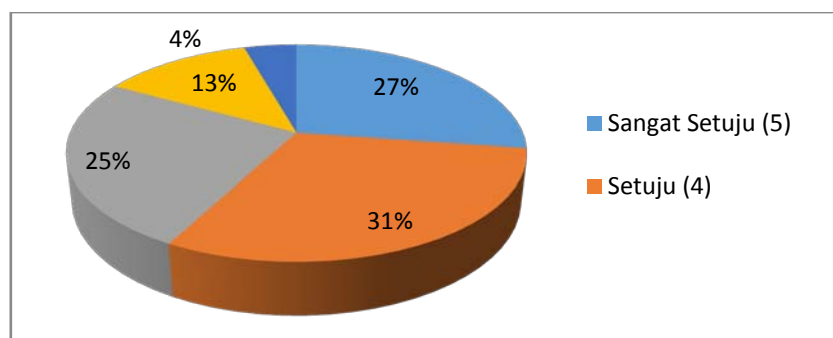
Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel pengawasan menunjukkan secara keseluruhan mendapat respon yang cukup baik dari responden. Demikian sebagaimana ternyata dari hasil data primer yang penulis peroleh di lapangan.

Responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan responden merasa situasi, kondisi, lingkungan, sarana dan prasarana terjaga dengan baik, mendapatkan pengarahan dengan jelas dalam melaksanakan tugas yang diberikan, perencanaan dan pengorganisasian dilaksanakan secara efektif, serta penyusunan personalia dibuat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2.1.2 Analisa Deskriptif Variabel Disiplin

Gambar 4.2
Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin



Sumber : Data primer

Data pada Gambar 4.2 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban 59 responden untuk variabel disiplin berdasarkan 10 item pertanyaan. Frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori setuju (skor 4) sebanyak 31 % jawaban setuju, yang diikuti dengan sangat setuju (skor 5) sebanyak 27 % jawaban sangat setuju, kemudian kurang setuju (skor 3) sebanyak 25%, tidak setuju (skor 2) sebanyak 13%) dan sangat tidak setuju (skor 1) sebanyak 1%.

Disiplin kader Jumantik dalam penelitian ini merupakan variabel bebas atau tidak terikat yang diukur dengan menggunakan 10 (sepuluh) pernyataan yang berhubungan dengan tingkat disiplin kader Jumantik Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat. Secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		STS		TS		RR		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
11	Kader menyelesaikan tugasnya tepat waktu	3	5.1	14	23.7	11	18.6	15	25.4	16	27.1
12	Kader tepat waktu datang kelokasi	0	0	5	8.5	18	30.5	17	28.8	19	32.2
13	Kader berperilaku sesuai dengan peraturan organisasi	3	5.1	4	6.8	17	28.8	18	30.5	17	28.8
14	Kader mentaati peraturan yang berlaku	7	11.9	5	8.5	13	22.0	17	28.8	17	28.8
15	Kader mentaati peraturan yang berlaku	1	1.7	12	20.3	13	22.0	22	37.3	11	18.6
16	Korwil menegur kader yang tidak disiplin	1	1.7	4	13.6	4	13.6	25	42.4	17	28.8
17	Kader yang terlambat mendapat peringatan dari pimpinan	5	8.5	6	10.2	12	20.3	21	35.6	15	25.4
18	Korwil bertindak tegas dalam memberikan teguran	0	0	11	18.6	15	25.4	13	22.0	20	33.9
19	Dalam memberikan teguran korwil bersikap adil	6	10.2	5	8.5	19	32.2	15	25.4	14	23.7
20	Kedisiplinan kader mendapat pengawasan langsung dari korwil	0	0	4	6.8	23	39.0	17	28.8	15	25.4

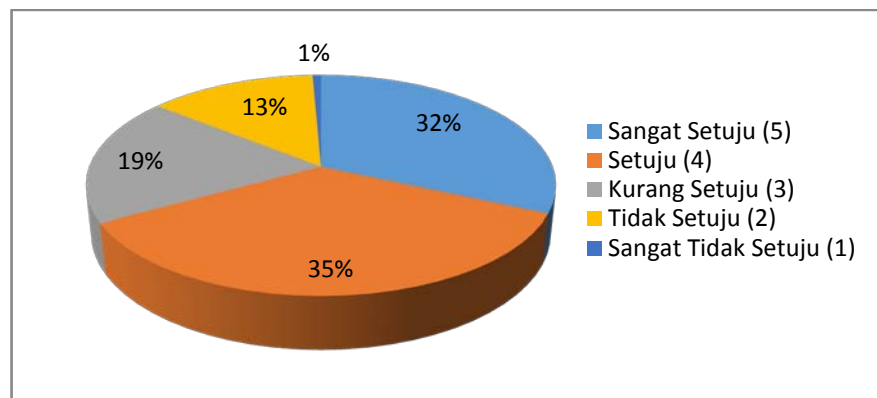
Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS

Hasil perhitungan berdasarkan variabel disiplin menunjukkan secara keseluruhan mendapat respon yang cukup baik dari responden. Responden memberikan jawaban sangat setuju. Hal ini berarti bahwa responden mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik dalam lingkungan kader Jumantik baik itu dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, datang kelokasi tepat waktu, dan taat akan peraturan yang berlaku.

Akan tetapi masih terdapat jawaban sangat tidak setuju yang mengindikasikan masih ada kader jumatik yang memiliki tingkat kedisiplinan kurang baik.

4.2.1.3 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja

Gambar 4.3
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja



Sumber : Data primer

Data pada Gambar 4.3 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban 59 responden untuk variabel kinerja berdasarkan 10 item pertanyaan. Frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori setuju (skor 4) sebanyak 35 % jawaban setuju, yang diikuti dengan sangat setuju (skor 5) sebanyak 32 % jawaban sangat setuju, kemudian kurang setuju (skor 3) sebanyak 19%, tidak setuju (skor 2) sebanyak 13% dan sangat tidak setuju (skor 1) sebanyak 1%.

Kinerja kader Jumantik dalam penelitian ini merupakan variabel tidak bebas atau terikat yang diukur dengan menggunakan 10 (sepuluh) pernyataan yang berhubungan dengan tingkat kinerja kader Jumantik Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat. Secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		STS		TS		RR		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
21	Dalam bekerja saya dapat bekerjasama dengan rekan kader	1	1.7	9	15.3	14	23.7	19	32.2	16	27.1
22	Rekan kader saya senang bekerjasama dengan saya	0	0	5	8.5	12	20.3	23	39.0	19	32.2
23	Saya mempunyai keterampilan khusus dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	1	1.7	4	6.8	15	25.4	14	25.4	24	40.7
24	Tugas saya tidak membutuhkan keterampilan khusus	0	0	8	13.6	12	20.3	25	42.4	14	23.7
25	Saya selalu dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik kepada korwil	0	0	6	10.2	8	13.6	25	42.4	20	33.9
26	Prestasi pelaksanaan tugas saya mengalami peningkatan yang signifikan	0	0	7	11.9	7	11.9	26	44.1	19	32.2
27	Saya membuat inofasi terbaru dalam tugas	1	1.7	7	11.9	9	15.3	21	35.6	21	35.6
28	Rata-rata kader diwilayah saya tugas dapat membuat inovasi baru	0	0	12	20.3	10	16.9	12	20.3	25	42.4
29	Saya mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan masalah dalam tugas	0	0	9	15.3	12	20.3	20	33.9	18	30.5
30	Jika ada konflik dengan rekan kader saya, saya mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan masalah konflik tersebut	1	1.7	13	22.0	12	20.3	22	37.3	11	18.6

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS

Hasil perhitungan berdasarkan variabel kinerja menunjukkan secara keseluruhan variabel kinerja yang mendapatkan respon cukup baik dari responden. Responden memberikan jawaban tertinggi pada kategori setuju. Hal ini berarti bahwa responden mempunyai kinerja yang baik dalam lingkungan kader Jumantik. Akan tetapi masih terdapat jawaban tidak setuju yang mengindikasikan masih ada kader Jumantik yang mempunyai kinerja kurang dalam lingkungan kader Jumantik.

4.2.2 Analisis Regresi Berganda

Dalam menganalisis pengaruh variabel pengawasan dan disiplin terhadap kinerja kader juru pemantau jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat digunakan analisis regresi berganda (multiple regression). Hasil perhitungan analisis regresi berganda melalui bantuan komputer program SPSS versi 17.0 hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Output Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.331	4.596		2.465	.017
Pengawasan	.333	.096	.361	3.473	.001
Disiplin	.392	.085	.482	4.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11.331 + 0.333X_1 + 0.392X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa :

- Jika tidak ada hubungan antara independen (pengawasan dan disiplin) terhadap kinerja kader jumantik didapatkan nilai konstan sebesar 11.331.
- Jika pengawasan meningkat 1 point maka kinerja kader jumantik naik sebesar 0.333.
- Jika disiplin meningkat 1 point maka kinerja kader jumantik naik sebesar 0.392.

4.2.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk masing-masing butir pertanyaan yang ada. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi product moment dengan ketentuan kevalidan instrument apabila $r_{hitung} > \text{nilai } r_{table}$ pada $N = 59$. didapat nilai r_{tabel} sebesar 0.252. Adapun hasil uji validitas peneliti kelompokan berdasarkan variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan, Disiplin Dan Kinerja

Variabel	Item	R Hitung	r Tabel	Keputusan
Pengawasan (X1)	1	0.746	0.252	Valid
	2	0.687	0.252	Valid
	3	0.662	0.252	Valid
	4	0.583	0.252	Valid
	5	0.701	0.252	Valid
	6	0.580	0.252	Valid
	7	0.731	0.252	Valid
	8	0.659	0.252	Valid
	9	0.640	0.252	Valid
	10	0.564	0.252	Valid
Disiplin (X2)	11	0.825	0.252	Valid
	12	0.605	0.252	Valid
	13	0.657	0.252	Valid
	14	0.785	0.252	Valid
	15	0.836	0.252	Valid
	16	0.612	0.252	Valid
	17	0.766	0.252	Valid
	18	0.794	0.252	Valid
	19	0.776	0.252	Valid
	20	0.716	0.252	Valid
Kinerja (Y)	21	0.609	0.252	Valid
	22	0.640	0.252	Valid
	23	0.677	0.252	Valid
	24	0.712	0.252	Valid
	25	0.576	0.252	Valid
	26	0.534	0.252	Valid
	27	0.701	0.252	Valid
	28	0.611	0.252	Valid
	29	0.655	0.252	Valid
	30	0.530	0.252	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS, 2013

Tabel 4.10 menunjukkan item-item dalam pernyataan dalam kuesioner sudah dapat dikatakan memenuhi syarat valid, yakni nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0.252 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah dapat dilanjutkan untuk membahas permasalahan yang ada dalam penelitian. Setelah peneliti lakukan uji validitas semua item pernyataan valid dan tidak ada item yang gugur atau dibuang.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha untuk setiap variabel. Selanjutnya nilai reliabilitas tersebut dibandingkan dengan nilai kritis korelasi r *product moment* pada $n = 59$ pada tingkat kepercayaan 5% yaitu 0.252. Pengukuran reliabilitas ini berkisar antara 0 sampai 1, Hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.901	10

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.933	10

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.888	10

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas terlihat bahwa masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1, dan lebih besar dari 0.252 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan sudah dapat memenuhi asumsi reliabel

4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam untuk menguji hipotesis yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *onesampleKolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan	Disiplin	Kinerja
N		59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.39	36.37	38.37
	Std. Deviation	7.950	8.994	7.318
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.099	.124	.118
	Positive	.072	.101	.118
	Negative	-.099	-.124	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.759	.951	.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.612	.326	.381

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa Model regresi untuk variabel pengawasan (X1) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0.612) > 0.1, untuk variabel disiplin (X2) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0.326) > 0.1, dan untuk variabel kinerja (Y) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0.381) > 0.1. Dengan keputusan jika Asymp. sig. < 0.1 maka model regresi tidak berdistribusi normal sedangkan jika Asymp. Sig. > 0.1 maka model

regresi berdistribusi normal. Terlihat ketiga variabel penelitian Asymp. Sig. > 0.1, sehingga peneliti menyimpulkan dari hasil test tersebut diatas terlihat data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Untuk mengetahui apakah terjadi korelasi sempurna antar variabel independen dalam model regresi dilakukan uji multikolinearitas. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF(variance inflation factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengawasan	.988	1.012
Disiplin	.988	1.012

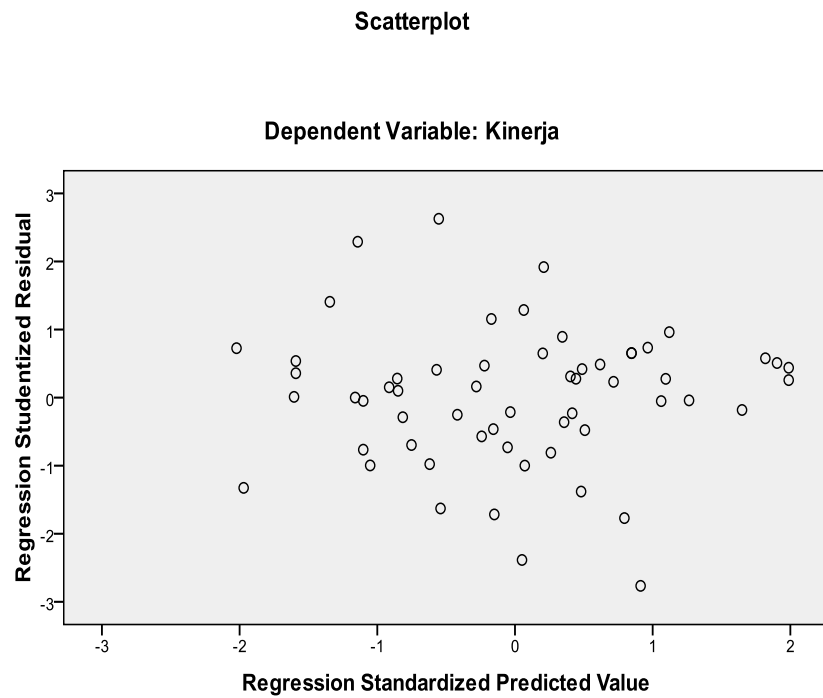
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh angka tolerance variabel pengawasan sebesar 0.988 dengan VIF sebesar 1.012 dan angka tolerance variabel disiplin sebesar 0.988 dengan VIF sebesar 1.012. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas pengawasan dan disiplin terhadap kinerja tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji grafik yaitu pengujian heteroskedastisitas dengan grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot* residual antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Homoskedastisitas terjadi jika grafik tersebut menunjukkan tidak adanya pola tertentu antara SRESID dan ZPRED atau titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y.



Gambar 4.4 Scatterplot

Pada grafik di atas tampak titik -titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui dan menguji signifikansi pengaruh variabel pengawasan, disiplin terhadap kinerja secara terpisah. Sebagaimana terlihat pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.331	4.596		2.465	.017
Pengawasan	.333	.096	.361	3.473	.001
Disiplin	.392	.085	.482	4.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Sesuai dengan hasil perhitungan data primer dengan menggunakan SPSS, diperoleh t_{hitung} variabel pengawasan sebesar 3.473 dengan nilai sig sebesar 0.001 sedangkan, variabel disiplin sebesar 4.636 dengan nilai sig sebesar 0.000, dan didapat t_{tabel} sebesar 1.671. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis berdasarkan uji t variabel pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja Jumantik di kelurahan Tambora Kecamatan Tambora, Jakarta Barat.

e. Uji Simultan (Uji F)

Pada bagian ini penulis menggunakan Uji F untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel pengawasan dandisiplin terhadap kinerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Jakarta Barat..

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1900.050	2	950.025	18.953	.000 ^a
	Residual	4962.470	99	50.126		
	Total	6862.520	101			

Dari hasil uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 18.725 dengan tingkat signifikansi (probabilitas) sebesar 0.000. karena angka probabilitas $0,000 <$ dari 0.1 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dikatakan bahwa variabel pengawasan dandisiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Sehingga berdasarkan analisis dalam pembahasan ini penulis menyimpulkan bahwa permasalahan ketiga dalam penelitian ini telah terjawab dan tujuan penelitian telah diketahui bahwa ada pengaruh antara pengawasan dan disiplin

terhadap kinerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Jakarta Barat.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji atau Pengujian Koefisien Regresi

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (Xi) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y).

Langkah-langkah pengujiannya

2. Menentukan formulasi formulasi H_0 dan H_a

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X dan Variabel Y

H_a : ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

Level of signifikan ($\alpha = 0.05$)

Sampel $n = 59$

T tabel = $t (\alpha / 2, n - k - 1)$

3. Menentukan kriteria pengujian

H_0 : diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a : ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Sedangkan jika menggunakan program komputer SPSS kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

H_0 : diterima apabila P value $> 0,05$

H_0 : ditolak apabila P value $< 0,05$

4. Cara menghitung

$$t = \beta_i$$

Se β_i

$$Se(b_i) = \frac{\sqrt{MSE}}{\sqrt{(SSX_1)(1 - r_{xix}^2)}}$$

Dimana

$$t = t_{hitung}$$

β_i = koefisien regresi berganda

Se β_i = Standar error pada b_i

5. Kesimpulan

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.

Langkah-langkah pengujian:

Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel independen X dan Variabel dependen Y

4.2.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.4.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

Tabel 4.18
Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Kader Jumantik

		Pengawasan	Kinerja
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.413**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	59	59
Kinerja	Pearson Correlation	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	59	59

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

Pada bagian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Jika ada, berapa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut.

Besar pengaruh variabel pengawasan terhadap Kinerja adalah 0.413. Artinya, pengaruh kedua variabel tersebut cukup kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja searah. Artinya, jika pengawasan meningkat, maka kinerja kader Jumantik juga akan semakin meningkat.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja adalah signifikan jika dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,001 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,1. Jika angka probabilitas < dari 0,1. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Apabila situasi dan kondisi, lingkungan, sarana dan prasarana terjaga, kemudian kader Jumantik mendapat pengarahan dan bekerja sesuai pengarahan dari korwil, selanjutnya perencanaan dibuat secara efektif serta penyusunan personalia dibuat secara struktural sesuai tugas dan fungsinya maka akan semakin baik kinerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Jakarta Barat.

Sehingga berdasarkan analisis dalam pembahasan ini penulis menyimpulkan bahwa permasalahan pertama dalam penelitian ini telah terjawab dan tujuan dalam penelitian telah diketahui yakni adanya pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Jakarta Barat.

1.2.4.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

**Tabel 4.19
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Kader Jumantik**

Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
Kinerja	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

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

Pada bagian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Jika ada, berapa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut.

Besar pengaruh variabel disiplin terhadap Kinerja adalah 0.521. Artinya, pengaruh kedua variabel tersebut cukup kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja searah. Artinya, jika disiplin meningkat, maka kinerja kader Jumantik juga akan semakin meningkat.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah signifikan jika dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,1. Jika angka probabilitas < 0,1. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Apabila kader Jumantik menyelesaikan pekerjaan dan datang ke lokasi tepat waktu, berperilaku sesuai peraturan organisasi, mentaati dan memahami peraturan yang berlaku, ada sanksi bagi mereka yang tidak disiplin serta adanya pengawasan kedisiplinan dari korwil maka akan semakin baik kinerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

Sehingga berdasarkan analisis dalam pembahasan ini penulis menyimpulkan bahwa permasalahan kedua dalam penelitian ini telah terjawab dan tujuan dalam penelitian telah diketahui yakni adanya pengaruh antara disiplin terhadap kinerja kader Jumantik di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap Kinerja Kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat, dengan kata lain semakin baik pengawasan, maka semakin meningkat pula Kinerja Kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat. Dengan kata lain semakin baik tingkat disiplin yang diterapkan, maka akan semakin meningkat Kinerja Kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.
3. Pengawasan dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan kedua variable bebas tersebut, maka akan semakin meningkat Kinerja.

5.2.Saran-saran

Berdasarkan hal di atas, saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pengawasan terhadap Kinerja para Kader Juru Pemanatau Jentik (Jumantik) dalam pelaksanaan kegiatan PSN-3M. Agar termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam kinerja, kiranya pegawai perlu diberi haknya sebagai pegawai seperti karir yang berjenjang, promosi jabatan, kesempatan untuk pendidikan.
2. Jumantik yang berdisiplin dalam pelaksanaan PSN di Kelurahan Tambora Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat dan baiknya di berikan reward and punishment berupa penghargaan, sebagai Kader Jumantik Teladan sebagai rangsangan bagi Jumantik yang lain agar meningkatkan kinerjanya sehingga kader jumantik merasa mendapat pengakuan.
3. Peran serta aktif petugas Monitoring PSN dari Tingkat Kecamatan, Tingkat Walikota dan Tingkat Provinsi langsung terjun ke lokasi untuk mengkampanyekan gerakan Pemberantasan Sarang Nyamuk

4. Diharapkan adanya wadah atau forum untuk jumantik sebagai komunitas jumantik untuk mengoptimalkan petugas DBD dalam mengumpulkan informasi dan data secara up to date
5. Pengawasan lebih ditingkatkan lagi pada pelaksanaan PSN-3M oleh Jumantik agar Disiplin dan kinerja para Jumantik dapat lebih meningkat lagi melaksanakan PSN

DAFTAR PUSTAKA

- Al Amin Mufhan, (2006), *Manajemen Pengawasan*, Kalam Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo,.
- Dinas Kesehatan DKI Jakarta (2009), *Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 6 Tahun 2007*, Jakarta
- Dinkes, (2006), *Pedoman Jumentik*, Jakarta
- Husein Umar, (2007). *Riset sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi & Perluasan, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husein Umar, (2007), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Husein Umar, (2010), *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [Http://apriantonursetiawan.blogspot.com/2011/05/pengawasan-pada-manajemen](http://apriantonursetiawan.blogspot.com/2011/05/pengawasan-pada-manajemen)
- Jonathan Sarwono, (2011), *SPSS Statistics 17*, Jakarta : Elex Media Komputindo
- Lembaga Administrasi Negara (1988), *Perencanaan dan Keterampilan Kerja*, LAN: Jakarta.
- Lembaga Manajemen PPM, “*Modul Pelatihan Performance Management*”, PPM Institute of Management, 2004
- Makmur (2011), *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Jakarta : Refika Aditama
- Maarif, (2003). *Manajemen Kepegawaian*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Martoyo, Susilo, "**Manajemen Sumberdaya Manusia**", BPFE, Yogyakarta, 1998
- Nainggolan. (2004). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung
Jemmart Depdikbud.
- Nawawi, Hadari, "**Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**", Gajah Mada University Press, 2000.
- Nitisemito, Alex, "**Manajemen Personalia**", Ghalia Indonesia, 1996
- Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul (2007), *Pedoman Penyusunan Tesis*, Jakarta
- Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 1 Tahun 2010 (2010), *Sistem Informasi Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Secara Nasional*, Jakarta : Fokusmedia
- Robert S. Fraance, (1991). *Marketing Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, (1995). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilham Jaya, Jakarta.
- Sianipar S J. (1999). *Perencanaan dan Keterampilan Kerja*. Jakarta : LAN RI.
- Siagian, Sondang P. (2006), *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*, Haji Masagung, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, (1977). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, (1992). *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.
- Suryadi, (2001). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tim Fokus Media, (2010), *Peraturan Disiplin*, Jakarta : Fokusmedia
- Ujang Sungkawa, Puskesmas Kecamatan Tambora, Jakarta
- Wibowo, (2012), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajagrafindo Persada

DAFTAR LAMPIRAN

Identitas Responden

Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan :

Petunjuk Pengisian

Bacalah baik-baik pertanyaan dan seluruh alternatif jawaban!
Bapak/Ibu/Saudara/i (hanya satu jawaban)! Dengan memberikan tanda (X)
Dimohon semua pertanyaan dapat diisi, secara objektif tidak ada yang
terlewatkan
Jawaban angket ini dijamin kerahasiaannya

Daftar Pertanyaan

Daftar Pertanyaan Variabel Pengawasan

No	Pernyataan	Sangat Setuju 5	Setuju 4	Kurang Setuju 3	Tidak Setuju 2	Sangat Tidak Setuju 1
1	Situasi dan kondisi tempat tugas mendapat penjagaan					
2	Lingkungan di wilayah saya mendapat penjagaan					
3	Semua sarana dan prasarana yang ada mendapat penjagaan					
4	Dalam membuat pelaksanaan kader mendapat pengarahan					
5	Kader membutuhkan pengarahan dalam melaksanakan tugas pokok					
6	Dalam setiap kegiatan kader bekerja sesuai dengan pengarahan dari korwil					
7	Perencanaan dilaksanakan secara efektif					
8	Pengorganisasian dibuat secara jelas					
9	Penyusunan personalia dibuat secara struktural sesuai dengan tugas dan fungsinya					
10	Pengarahan diberikan secara jelas					

Daftar Pertanyaan Variabel Disiplin

No	Pernyataan	Sangat Setuju 5	Setuju 4	Kurang Setuju 3	Tidak Setuju 2	Sangat Tidak Setuju 1
1	Kader menyelesaikan tugasnya tepat waktu					
2	Kader tepat waktu datang ke lokasi					
3	Kader berperilaku sesuai dengan peraturan organisasi					
4	Kader mentaati peraturan yang berlaku					
5	Kader memahami peraturan yang berlaku					
6	Korwil menegur kader yang tidak disiplin					
7	Kader yang terlambat mendapat peringatan dari pimpinan					
8	Korwil bertindak tegas dalam memberikan teguran					
9	Dalam memberikan teguran korwil bersikap adil					
10	Kedisiplinan Kader mendapat pengawasan langsung dari Korwil					

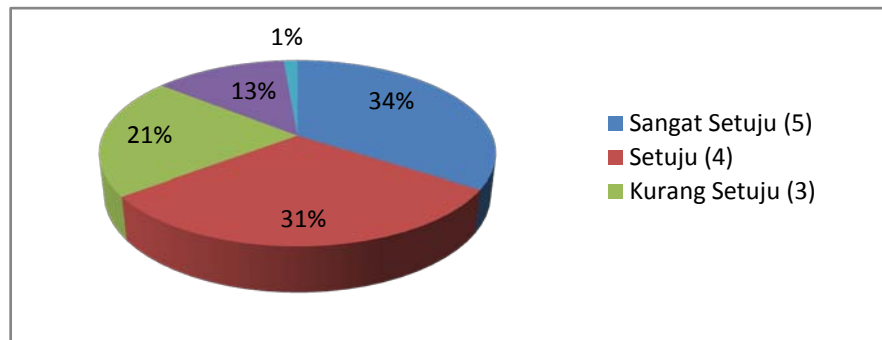
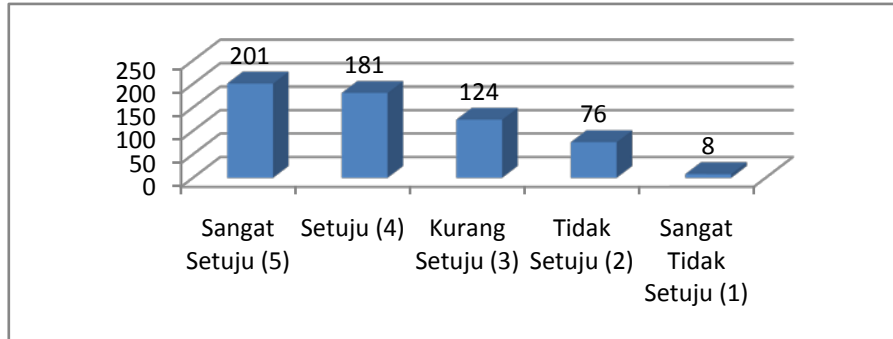
Daftar Pertanyaan Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		5	4	3	2	1
1	Dalam bekerja saya dapat bekerja sama dengan rekan Kader					
2	Rekan Kader saya senang bekerja sama dengan saya					
3	Saya mempunyai keterampilan khusus dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
4	Tugas saya tidak membutuhkan keterampilan khusus					
5	Saya selalu dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik kepada Korwil					
6	Prestasi Pelaksanaan tugas saya mengalami peningkatan yang signifikan					
7	Saya membuat inovasi terbaru dalam tugas					
8	Rata-rata Kader di wilayah saya tugas, dapat membuat inovasi baru					
9	Saya mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan masalah dalam tugas					
10	Jika ada konflik dengan rekan Kader saya, saya mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan masalah konflik tersebut					

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PENGAWASAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	2	3	4	3	4	3	3	5	4	36
2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	22
3	5	3	3	5	4	3	3	5	5	5	41
4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	25
5	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	33
6	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	27
7	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	22
8	3	2	1	2	4	3	2	3	4	2	26
9	5	4	3	3	4	5	2	5	5	4	40
10	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
11	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	22
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
13	4	4	2	3	5	1	2	2	5	3	31
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
15	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	23
16	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
17	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
18	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
20	5	2	1	5	5	5	1	4	4	5	37
21	2	2	1	2	5	1	1	3	4	5	26
22	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
23	5	4	3	3	4	5	2	5	5	4	40
24	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	44
25	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	41
26	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	22
27	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	41
28	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	18
29	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	22
30	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45

Sangat Setuju 201 Setuju (4) 181 Kurang Setuju 124 Tidak Setuju (2) 76 Sangat Tidak 8



HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PENGAWASAN

1

Demografi

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	59	59	59
	Missing	0	0	0
Mean		1.05	1.63	1.95
Std. Error of Mean		.029	.087	.045
Median		1.00	2.00	2.00
Mode		1	1	2
Std. Deviation		.222	.667	.344
Variance		.049	.445	.118
Range		1	2	2
Minimum		1	1	1
Maximum		2	3	3
Sum		62	96	115

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	56	94.9	94.9	94.9
	Laki-Laki	3	5.1	5.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 tahun	28	47.5	47.5	47.5
	36-45 tahun	25	42.4	42.4	89.8
	46-55 tahun	6	10.2	10.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/Sederajat	5	8.5	8.5	8.5
	SMU/ sederajat	52	88.1	88.1	96.6
	Diploma	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Validitas & Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.59	49.211	.746	.885
X1.2	34.59	49.694	.687	.889
X1.3	34.44	51.009	.662	.891
X1.4	34.32	53.119	.583	.896
X1.5	34.53	50.185	.701	.889
X1.6	34.47	50.116	.580	.898
X1.7	34.31	50.388	.731	.887
X1.8	34.46	50.321	.659	.891
X1.9	34.66	50.090	.640	.893
X1.10	34.53	52.564	.564	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.32	61.877	7.866	10

Validitas & Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.92	62.769	.825	.922
X2.2	32.53	70.012	.605	.932
X2.3	32.66	67.607	.657	.930
X2.4	32.83	62.764	.785	.924
X2.5	32.86	65.257	.836	.922
X2.6	32.54	69.080	.612	.932
X2.7	32.78	64.416	.766	.925
X2.8	32.66	65.124	.794	.924
X2.9	32.93	64.030	.776	.924
X2.10	32.64	69.026	.716	.928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.37	80.893	8.994	10

Validitas & Reliabilitas Y

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.69	43.595	.609	.878
Y.2	34.42	44.662	.640	.876
Y.3	34.41	43.108	.677	.873
Y.4	34.61	43.483	.712	.871
Y.5	34.37	45.307	.576	.880
Y.6	34.41	45.659	.534	.882
Y.7	34.46	42.597	.701	.871
Y.8	34.53	42.667	.611	.878
Y.9	34.58	43.421	.655	.874
Y.10	34.88	44.658	.530	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.37	53.548	7.318	10

Correlations

Correlations

		Pengawasan	Kinerja
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.413**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	59	59
Kinerja	Pearson Correlation	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	59	59

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

Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
Kinerja	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

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

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.379	5.765

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.331	4.596		2.465	.017
	Pengawasan	.333	.096	.361	3.473	.001
	Disiplin	.392	.085	.482	4.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1244.656	2	622.328	18.725	.000 ^a
	Residual	1861.140	56	33.235		
	Total	3105.797	58			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

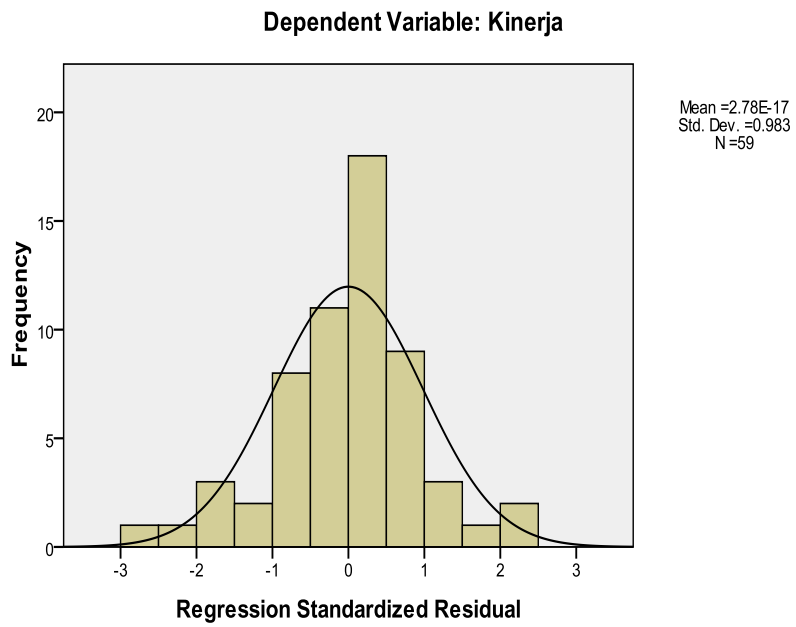
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.988	1.012
	Disiplin	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja

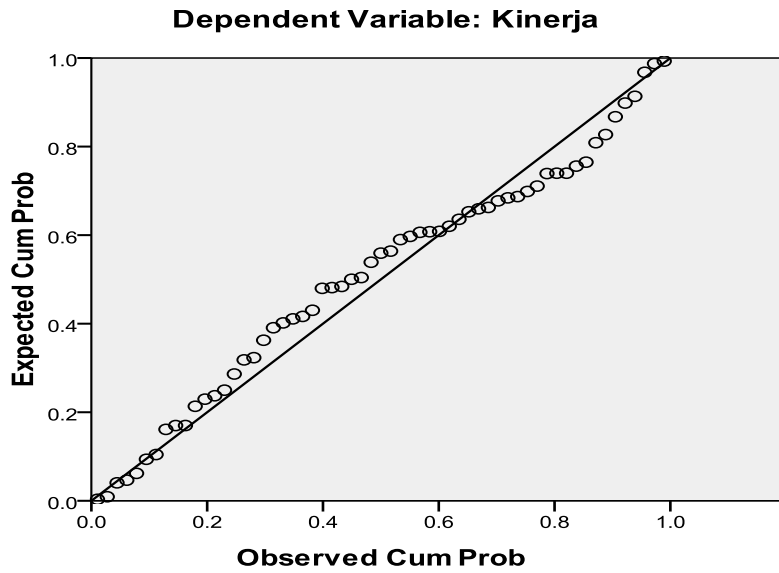
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	.401	.379	5.765	2.350

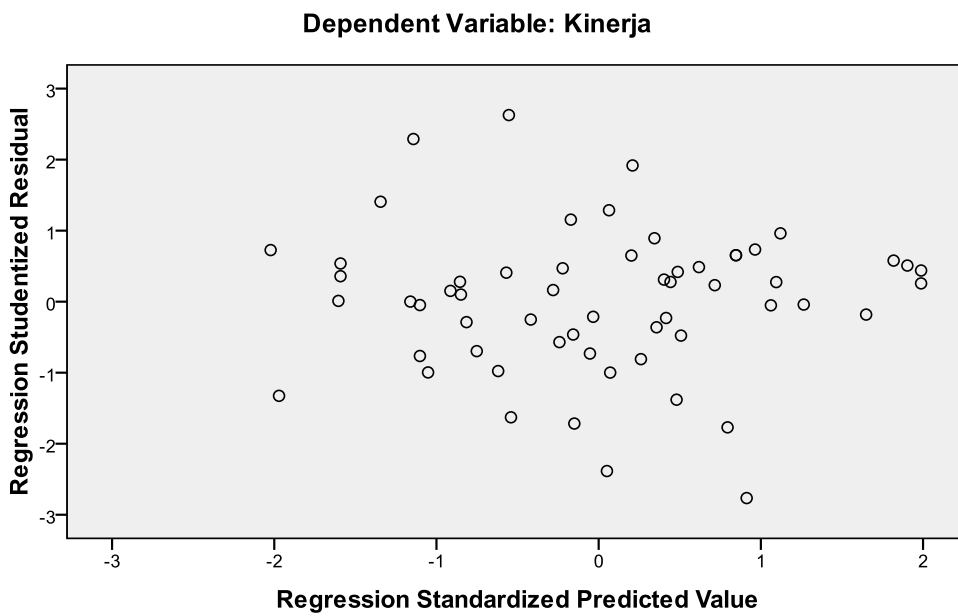
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	59	22	50	38.39	7.950
Disiplin	59	20	50	36.37	8.994
Kinerja	59	22	50	38.37	7.318
Valid N (listwise)	59				

Frequency Table Variabel X1

Situasi dan kondisi tempat tugas mendapat penjagaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	9	15.3	15.3	16.9
3	12	20.3	20.3	37.3
4	20	33.9	33.9	71.2
5	17	28.8	28.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Lingkungan di wilayah saya mendapat penjagaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.4	3.4	3.4
2	6	10.2	10.2	13.6
3	17	28.8	28.8	42.4
4	15	25.4	25.4	67.8
5	19	32.2	32.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Semua sarana dan prasarana yang ada mendapat penjagaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	10.2	10.2	10.2
3	17	28.8	28.8	39.0
4	14	23.7	23.7	62.7
5	22	37.3	37.3	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Dalam membuat pelaksanaan kader mendapat pengarahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.8	6.8	6.8
3	13	22.0	22.0	28.8
4	21	35.6	35.6	64.4
5	21	35.6	35.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Kader membutuhkan pengarahan dalam melaksanakan tugas pokok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.4	3.4	3.4
2	5	8.5	8.5	11.9
3	13	22.0	22.0	33.9
4	22	37.3	37.3	71.2
5	17	28.8	28.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Dalam setiap kegiatan kader bekerja sesuai dengan pengarahan dari korwil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.4	3.4	3.4
2	11	18.6	18.6	22.0
3	5	8.5	8.5	30.5
4	17	28.8	28.8	59.3
5	24	40.7	40.7	100.0

Dalam setiap kegiatan kader bekerja sesuai dengan pengarahan dari korwil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.4	3.4	3.4
	2	11	18.6	18.6	22.0
	3	5	8.5	8.5	30.5
	4	17	28.8	28.8	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Perencanaan dilaksanakan secara efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.2	10.2	10.2
	3	11	18.6	18.6	28.8
	4	18	30.5	30.5	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pengorganisasian dibuat secara jelas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	18.6	18.6	18.6
	3	7	11.9	11.9	30.5
	4	20	33.9	33.9	64.4
	5	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Penyusunan personalia dibuat secara struktural sesuai dengan tugas dan fungsinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	10	16.9	16.9	18.6
3	16	27.1	27.1	45.8
4	13	22.0	22.0	67.8
5	19	32.2	32.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Pengarahan diberikan secara jelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	13.6	13.6	13.6
3	13	22.0	22.0	35.6
4	21	35.6	35.6	71.2
5	17	28.8	28.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Frequency Table Variabel X2

Dalam bekerja saya dapat bekerjasama dengan rekan kader

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	9	15.3	15.3	16.9
3	14	23.7	23.7	40.7
4	19	32.2	32.2	72.9
5	16	27.1	27.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Rekan kader saya senang bekerjasama dengan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.5	8.5	8.5
3	12	20.3	20.3	28.8
4	23	39.0	39.0	67.8
5	19	32.2	32.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Saya mempunyai keterampilan khusus dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	4	6.8	6.8	8.5
3	15	25.4	25.4	33.9
4	15	25.4	25.4	59.3
5	24	40.7	40.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tugas saya tidak membutuhkan keterampilan khusus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	13.6	13.6	13.6
3	12	20.3	20.3	33.9
4	25	42.4	42.4	76.3
5	14	23.7	23.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Saya selalu dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik kepada korwil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	10.2	10.2	10.2
3	8	13.6	13.6	23.7
4	25	42.4	42.4	66.1
5	20	33.9	33.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Prestasi pelaksanaan tugas saya mengalami peningkatan yang signifikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11.9	11.9	11.9
3	7	11.9	11.9	23.7
4	26	44.1	44.1	67.8
5	19	32.2	32.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Saya membuat inofasi terbaru dalam tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	7	11.9	11.9	13.6
3	9	15.3	15.3	28.8
4	21	35.6	35.6	64.4
5	21	35.6	35.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Rata-rata kader diwilayah saya tugas dapat membuat inovasi baru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	20.3	20.3	20.3
3	10	16.9	16.9	37.3
4	12	20.3	20.3	57.6
5	25	42.4	42.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Saya mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan masalah dalam tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	15.3	15.3	15.3
	3	12	20.3	20.3	35.6
	4	20	33.9	33.9	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Jika ada konflik dengan rekan kader saya, saya mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan masalah konflik tersebut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	13	22.0	22.0	23.7
	3	12	20.3	20.3	44.1
	4	22	37.3	37.3	81.4
	5	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Frequency Table Variabel Y**Kader menyelesaikan tugasnya tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.1	5.1	5.1
2	14	23.7	23.7	28.8
3	11	18.6	18.6	47.5
4	15	25.4	25.4	72.9
5	16	27.1	27.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Kader tepat waktu datang kelokasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.5	8.5	8.5
3	18	30.5	30.5	39.0
4	17	28.8	28.8	67.8
5	19	32.2	32.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Kader berperilaku sesuai dengan peraturan organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.1	5.1	5.1
2	4	6.8	6.8	11.9
3	17	28.8	28.8	40.7
4	18	30.5	30.5	71.2
5	17	28.8	28.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Kader mentaati peraturan yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	11.9	11.9	11.9
2	5	8.5	8.5	20.3
3	13	22.0	22.0	42.4
4	17	28.8	28.8	71.2
5	17	28.8	28.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Kader mentaati peraturan yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	12	20.3	20.3	22.0
3	13	22.0	22.0	44.1
4	22	37.3	37.3	81.4
5	11	18.6	18.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Korwil menegur kader yang tidak disiplin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	8	13.6	13.6	15.3
3	8	13.6	13.6	28.8
4	25	42.4	42.4	71.2
5	17	28.8	28.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Kader yang terlambat mendapat peringatan dari pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.5	8.5	8.5
2	6	10.2	10.2	18.6
3	12	20.3	20.3	39.0
4	21	35.6	35.6	74.6
5	15	25.4	25.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Korwil bertindak tegas dalam memberikan teguran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	18.6	18.6	18.6
3	15	25.4	25.4	44.1
4	13	22.0	22.0	66.1
5	20	33.9	33.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Dalam memberikan teguran korwil bersikap adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	10.2	10.2	10.2
2	5	8.5	8.5	18.6
3	19	32.2	32.2	50.8
4	15	25.4	25.4	76.3
5	14	23.7	23.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Kedisiplinan kader mendapat pengawasan langsung dari korwil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.8	6.8	6.8
3	23	39.0	39.0	45.8
4	17	28.8	28.8	74.6
5	15	25.4	25.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

VALIDITAS DAN RELIABILITAS UJICOBA 30 SAMPEL

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XI.1	30.93	82.754	.831	.937
XI.2	31.93	75.168	.862	.934
XI.3	32.10	72.576	.882	.934
XI.4	31.47	78.257	.873	.933
XI.5	31.33	85.402	.662	.943
XI.6	31.70	80.217	.738	.940
XI.7	31.73	83.513	.605	.946
XI.8	31.13	81.913	.810	.937
XI.9	30.80	86.579	.782	.940
XI.10	31.27	81.857	.765	.939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.93	99.168	9.958	10

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.23	72.185	.488	.936
X2.2	32.10	69.541	.711	.928
X2.3	32.47	58.878	.827	.921
X2.4	32.43	64.875	.832	.921
X2.5	32.03	73.482	.383	.940
X2.6	32.77	58.530	.869	.918
X2.7	32.57	62.461	.865	.918
X2.8	32.93	57.995	.870	.918
X2.9	32.27	68.892	.767	.926
X2.10	32.80	64.303	.799	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.07	79.789	8.932	10

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	33.80	67.683	.746	.931
Y.2	33.90	61.197	.855	.926
Y.3	33.83	74.213	.589	.938
Y.4	34.13	69.361	.742	.931
Y.5	33.43	74.530	.645	.936
Y.6	33.63	65.964	.816	.927
Y.7	33.60	66.317	.806	.928
Y.8	33.77	74.323	.598	.937
Y.9	34.10	61.955	.895	.923
Y.10	33.90	67.748	.824	.927

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.57	83.771	9.153	10