

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Kawalu

4.1.1.1 Sejarah Kantor Kecamatan Kawalu

Kecamatan Kawalu Tasikmalaya terkenal sebagai daerah penghasil “*home industry*” Bordir di Kota Tasikmalaya. Dengan 33 sentra border mengalami percepatan ekonomi paling pesat dibandingkan dengan Kecamatan lain. Pasalnya kecamatan ini sebagai leader bagi kecamatan yang lainnya karena terbilang lebih maju dalam pergerakan ekonomi, pelayanan masyarakat dan juga kemajuan wilayah Kecamatan Kawalu ini.

Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya ini (Kantor Kecamatan) terletak di atas tanah seluas kurang lebih 41,12 Km² yang berlokasi di Jl. Raya Cibuti No.80, Cibuti, Kawalu, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46182. Dengan kepadatan penduduk 2.065 jiwa/Km² dan banyaknya Desa atau elurahan yaitu 10, yang terdiri dari Cibuti, Cilamajang, Gununggede, Gunung Tandala, Karang Anyar, Kersamenak, Leuwiliang, Talagasari, Tanjung dan Urug.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi: Kota tasikmalaya yang religius, maju dan madani, Kecamatan kawalu yang mengedepankan profesionalitass pelayanan yang berbasis partisipatif dalam mewujudkan peningkatan kemandirian perekonomian.

Misi:

1. Meningkatkan kinerja pelayanan Kantor Kecamatan Kawalu yang berorientasi pada kualitas dan profesionalitas,
2. Mewujudkan masyarakat yang tertib, rukun, adil, dan sejahtera,
3. Mewujudkan masyarakat yang partisipatif dalam pembangunan,
4. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat yang berbasis lingkungan.

4.1.2 Aspek Kegiatan Pelayanan Jasa

Sebuah kantor Kecamatan menjual jasa pelayanan terhadap masyarakatnya, dan dilakukan bukan untuk menjual layaknya pedagang terhadap pembeli tapi kantor Kecamatan lebih melayani masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab terhadap masyarakat dan kewajiban melaksanakan tugas negara.

Kantor Kecamatan Kawalu adalah industri pelayanan yang bergerak dibidang jasa, yang memiliki fungsi utama sebagai sarana pelayanan bagi masyarakat untuk membuat surat menyurat yang berkaitan dengan administrasi Negara.

Kantor Kecamatan Kawalu dapat dijadikan sebagai tempat pelayanan jasa untuk membantu melakukan berbagai kegiatan seperti pembuatan kartu keluarga, akta kelahiran, KTP (kartu tanda penduduk) surat pengantar untuk menikah dan lain sebagainya

4.1.2.1 Produk Tidak Nyata

Pada saat ini teknologi menjadi sarana yang sangat dominan dan mampu mendongkrak persaingan antar kecamatan dalam satu Kota atau Kabupaten, yang paling ketat adalah kemampuan karyawan Kantor Kecamatan Kawalu dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan menciptakan kenyamanan dan kepercayaan antara masyarakat dengan pihak sipil. Produk tidak nyata yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya ini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan dan pembuatan surat menyurat atau administrasi Negara.

Salah satu produk kantor kecamatan intangible diberikan secara penuh kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan namun tidak terlepas dari peraturan dan kebijakan kantor kecamatan mengenai tertib administrasi. Pendekatan dengan penuh, sopan santun, keramah tamahan dan rasa hormat dari seluruh karyawan merupakan bagian dari salah satu produk *intangibile* yang sederhana tetapi sangat berdampak pada pembentukan citra Kantor Kecamatan Kawalu. Agar pelayanan yang disediakan oleh kantor Kecamatan dapat berjalan dengan baik, maka disertai dengan konsistensi pelayanan terhadap masyarakat, seperti pelayanan surat menyurat dengan cepat dan sedikit melakukan kekeliruan, tepat waktu dalam proses pembuatan surat menyurat atau tidak melebihi batas waktu yang sudah dijanjikan kepada msyarakat yang bersangkutan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari Kepala, Staf dan Karyawan. Saat ini karyawan Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya berjumlah 15 termasuk staf dan karyawan.

Dalam struktur organisasi Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya terlihat adanya hubungan koordinasi diantara semua bagian, sehingga pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala terhadap karyawannya dalam pekerjaan atau tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Jika dilihat dari bentuk organisasi Kantor Kecamatan Kawalu termasuk ke dalam bentuk organisasi lini dan staf, dimana dalam organisasi bentuk lini dan Staf ini selalu merujuk kepada musyawarah atau diskusi dalam menentukan segala sesuatu atau keputusan, merundingkan sesuatu yang dianggap masalah dan dipecahkan dengan cara bermusyawarah sehingga hasil dari musyawarah ditetapkan oleh pemimpin dan disepakati oleh seluruh karyawan dan dilaksanakan pula oleh seluruhnya sesuai kesepakatan bersama dan tidak terlepas dari peraturan per undang-undangan, karena menyangkut dengan ketertiban Negara:

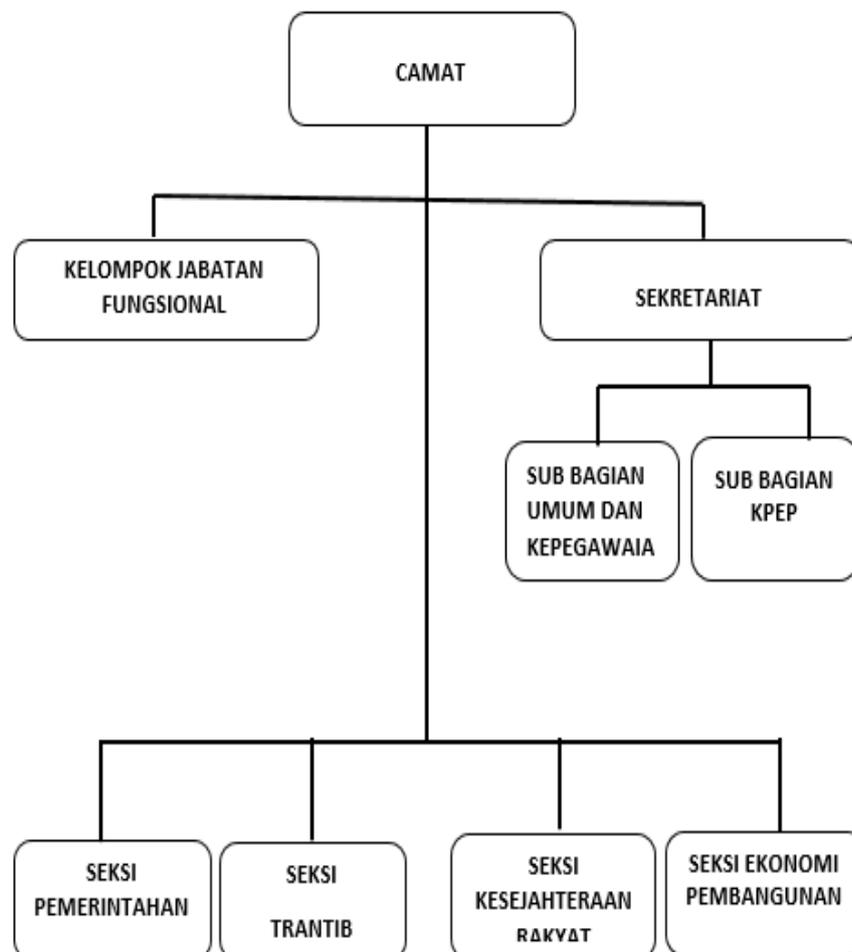
Sifat-sifat organisasi bentuk garis adalah sebagai berikut:

- 1) Organisasi kecil dalam arti jumlah karyawan sedikit, aktivitasnya tidak terlalu banyak.
- 2) Hubungan langsung antar bawahan dengan atasan dapat dilaksanakan secara tatap muka (*face to face*).
- 3) Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya.
- 4) Menjalin kerjasama dengan kelpompok

- 5) Meminimalisir perselisihan
- 6) Menjaga kerjasama guna mencapai tujuan bersama
- 7) Menciptakan loyalitas yang baik.

4.1.3.1 Gambar Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

4.1.3.2 Uraian Pekerjaan

Uraian tugas dan tanggung-jawab camat dan seksi-seksi yang ada pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Sebelum mengetahui tugas camat dan seksi-seksi yang terdapat pada kator kecamatan, maka perlu diketahui fungsi dan rincian tugas unit kecamatan menurut peraturan Walikota Tasikmalaya No. 75 Th 2016 pasal 4 yaitu:

Camat mempunyai tugas pokok memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pembinaan kehidupan bermasyarakat, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memperhatikan unsur perlindungan, bimbingan dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kerjanya sesuai dengan pelimpahan kewenangan dari Walikota.

Adapun tugas-tugas camat dan seksi-seksi yang berada pada Kantor Kecamatan Kawalu adalah sebagai berikut:

4.1.3.2.1 CAMAT

- 1) Menyelenggarakan penyusunan rencana program kerja kecamatan,
- 2) Merumuskan dan menetapkan visi misi serta rencana strategi dan program kerja kecamatan untuk mendukung visi misi daerah,
- 3) Mengoordinasikan pengumpulan data umum kecamatan dan penyusunan profile kecamatan,
- 4) Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum,

- 5) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat,
- 6) Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan keteriban masyarakat,

4.1.3.2.2 Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Melaksanakan sebagian tugas kepala satuan dengan keahlian yang melekat padanya,
- 2) Menjalankan perintah yang disampaikan *General Manager* yang selanjutnya akan disampaikan kepada para manager,
- 3) Menyampaikan laporan yang dibuat para manajer,
- 4) Mengambi alih tugas jika sewaktu-waktu *General Manager* berhalangan.

4.1.3.2.3 Sekretaris Kecamatan

- 1) Sekretariat Kecamatan mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan, melaksanakan pelayanan administrasi umum dan tata usaha, kearsipan, adimintrasi umum dan tata usaha, kearsipan, administrasi kepegawaian, keuangan dan perlengkapan serta mengkoordinasikan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan yang diselenggarakan masing-masing seksi,

- 2) Sekretariat kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris Kecamatan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud Sekretariat Kecamatan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan usulan program dan evaluasi kegiatan sekretariat.
- 2) Pelaksanaan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat/aparatur kecamatan;
- 3) Pengelolaan urusan keuangan;
- 4) Pelaksanaan tata usaha dan kepegawaian;
- 5) Pelaksanaan urusan perlengkapan dan rumah tangga;
- 6) Pengkoordinasian kegiatan antar seksi dalam rangka penyusunan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan kecamatan;
- 7) Pemrosesan usulan dan pertimbangan pengangkatan Lurah;
- 8) Pelaksanaan inventarisasi aset daerah atau kekayaan daerah lainnya yang ada di wilayah kerjanya;
- 9) Penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan kecamatan;
- 10) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.3.2.4 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

1. Melaksanakan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat/aparatur kecamatan;
2. Melaksanakan tata usaha dan kepegawaian;
3. Memproses usulan dan pertimbangan pengangkatan Lurah;
4. Melaksanakan inventarisasi aset daerah atau kekayaan daerah lainnya yang ada di wilayah kerjanya;
5. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan sesuai dengan bidang tuasnya.

4.1.3.2.5 Sub Bagian KPEP

- 1) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan (PEP) dan keuangan dipimpin oleh seorang kepala sub yang bertanggung jawab kepada sekretaris Kecamatan,
- 2) Kepala sub bagian perencanaan, evaluasi, pelaporan dan keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi keuangan, administrasi pengelolaan barang milik/kekayaan daerah serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan di lingkungan kecamatan.
- 3) Untuk melaksanakan tugas kepala sub bagian perencanaan, evaluasi, pelaporan dan keuangan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 4) Menyusun bahan perencanaan program dan kegiatan (restra, renja, dan perjanjian kinerja, rencana umum, penganggaran, RKA/DPA kesekretarisan kecamatan,
- 5) Menyusun bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan (laporan evaluasi renja dan renstra kecamatan),

4.1.3.2.6 Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan pemerintahan.

- 1) Menyusun kerja saksi,
- 2) Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan kelurahan,
- 3) Memfasilitasi penyelenggaraan kerjasama dan penyelesaian perselisihan antar kelurahan,
- 4) Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan kependudukan.

4.1.3.2.7 Seksi TRANTIB

Seksi TRANTIB (ketentraman dan ketertiban) mempunyai tugas melaksanakan dan membina ketentraman dan ketertiban umum. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, maka trantib memiliki fungsi sebagai berikut :

- Melakukan kordinasi dengan kepolisian Negara Republik Indonesia atau TNI mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan,
- Melakukan koordinasi dengan pemuka Agama yang berada di wilayah sekitar kecamatan,
- Melakukan pembinaan terhadap LINMAS,
- Pembinaan terhadap SATLAK dan SATGAS.

4.1.3.2.8 Seksi Kesejahteraan Rakyat

Seksi kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Melaksnakan pembinaan keluarga berencana dan bantuan sosial,
- 2) Mempersiapkan bahan-bahan pembinaan penderita cacat,
- 3) Pemepersiapkan pembinaan dalam pertolongan dan penanggulangan bencana,

4.1.3.2.9 Seksi Ekonomi Pembangunan

Tugas ekonomi pembangunan di wilayah Kecamatan memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja seksi ekonomi pembangunan,
- 2) Mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan ekonomi pembangunan,

- 3) Menyimpan bahan fasilitas dan koordinasi penyelenggaraan pembangunan wilayah kerja,
- 4) Melakuka pembinaan dan pembangunan serta pemantauan kegiatan perindustrian, perdagangan, dan pertambangan,
- 5) Menyiapkan bahan kordinasi dengan unit kerja terkait/intansi terkait dalam hal pencegahan atas pengambilan sumber daya alam tanpa ijin.

4.1.4 Profil Responden

Profil responden adalah hasil dari survey terhadap objek, dalam hal ini karyawan Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya sebagai responden. Data karakteristik responden sebanyak 15 orang dengan didasarkan kepada jenis kelamin, unit kerja, pendidikan, umur, dan lama kerja.

Tabel 4.1

Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Perempuan	16 orang	53,33
2.	Laki-laki	14 orang	46,67
	Jumlah	30 orang	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa sebanyak 16 orang atau 53,33 % responden perempuan dan sisanya sebanyak 14 orang atau 46,67% adalah responden laki-laki.

Tabel 4.2**Komposisi Responden Berdasarkan Unit Kerja**

No.	Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kelompok jabatan Fungsional	7 orang	23,33
2.	Sekretaris	2 orang	6,67
3.	Sub Bagian umum dan kepegaaian	3 orang	10
4	Sub Bagian KPEP	3 orang	10
5	Seksi Pemerintahan	5 orang	16,67
6	Seksi TRANTIB	3 orang	10
7	Seksi Kesejahteraan Rakyat	3 orang	10
8	Seksi Ekonomi Pembangunan	4 orang	13,33
	Jumlah	30 orang	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa karyawan hampir rata dalam anggota kepegawaiannya. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan bagaian KJF 7 orang dengan tingkat persentase 23,33%, karyawan bagian sekretaris sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 6,67% bagian KPEP sebanyak 3 orang dengan persentase 10 % karyawan bagaian Pemerintahan sebanyak 3 orang dengan persentase 10% karyawan bagaian TRANTIB sebanyak 5 orang dengan persentase 16,67% karyawan bagaian kesejahteraan rakyat sebanyak 3 orang dengan persentase 10% dan karyawan bagaian ekonomi pembangunan sebanyak 3 orang dengan persentase 10%.

Tabel 4.3**Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	8 orang	26,67
2.	D3	12 orang	40
3.	S1	10 orang	33,33
	Jumlah	30 orang	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 26,67%, lulusan D3 sebanyak 12 orang atau 40%, dan sisanya lulusan S1 sebanyak 10 orang atau 33,33%.

Tabel 4.4**Komposisi Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	> 20 tahun	10 orang	33,33
2.	> 30 tahun	12 orang	40
3.	> 40 tahun	4 orang	13,33
4.	> 50 tahun	4 orang	13,33
	Jumlah	30 orang	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur lebih dari 20 tahun sebanyak 10 orang atau 33,33%, lebih dari 30 tahun sebanyak 12

orang atau 40%, lebih dari 40 orang sebanyak 4 orang atau 13,33%, dan sisanya lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang atau 13,33%.

Tabel 4.5
Komposisi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	> 1 tahun	13	43,33
2.	> 10 tahun	9	30
3.	> 20 tahun	8	26,67
	Jumlah	30 Orang	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 13 orang atau 43,33%, lebih dari 10 tahun sebanyak 9 orang atau 30%, dan lebih dari 20 orang sebanyak 8 orang atau 26,67%.

4.1.5 Fasilitas yang Dimiliki

Fasilitas yang tersedia di Kantor Kecamatan Kawalu Kota adalah salah satu kebutuhan masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan kebutuhan yang bersangkutan dengan administrasi negara, sehingga kebutuhan dan kepuasan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik.

4.1.5.1 Fasilitas Operasional

Selain sumber daya manusia yang dimiliki dan berkompeten dibidangnya, kantor Kecamatan Kawalu dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai, Berikut adalah daftar saran-sarana pendukung Kantor Kecamatan Kawalu yaitu:

1. Kantor Kecamatan yang strategis.
2. Fasilitas Transportasi yang memadai.
3. Fasilitas *Maintenance* yang cukup lengkap (perangkat *network*)
4. Ruang pelayanan pembuatan KTP (kartu tanda penduduk)
5. Ruang pelayanan pembuatan KK (kartu Keluarga)
6. Fasilitas reservasi via telepon, *website* dan *email*.

Fasilitas lain yang lebih terperinci yaitu:

- 1) Mobil
- 2) Motor
- 3) Komputer
- 4) Komputer Server
- 5) Printer
- 6) Telpon

4.1.5.2 Fasilitas Umum

Fasilitas umum yang disediakan Kantor Kecamatan Kawalu diantaranya yaitu:

1. Tempat tunggu yang berada didepan dan diluar diluar kantor kecamatan,
2. Toilet yang bersih dan nyaman,
3. Mushola yang dapat menampung sebanyak 30 orang,
4. Tempat parkir yang luas,
5. Akses *wifi*

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen melalui program *IBM SPSS 25*, untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0.05$ dengan jumlah 30 responden. Jika hasil validitas berada diatas 0,3 maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid.

4.2.1.1 Uji Validitas Variabel Pengawasan

Tabel 4.6

Koefisien Pengawasan

VARIABEL (X) PENGAWASAN			
No. Butir Pertanyaan	r Hitung	r Kritik	Kriteria
P1	0,356	0,3	Valid
P2	0,494	0,3	Valid
P3	0,017	0,3	Tidak Valid
P4	0,417	0,3	Valid
P5	0,409	0,3	valid
P6	0,474	0,3	Valid
P7	0,541	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu indikator pertanyaan ke-3 yang nilai korelasinya berada dibawah 0.3, selebihnya indikator-indikator yang lain pada variabel Pengawasan (X) memiliki nilai korelasi > 0.3 dan dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Validitas Variabel kinerja karyawan

Tabel 4.7
Koefisien Kinerja Karyawan

VARIABEL (Y) KINERJA KARYAWAN			
No. Butir Pertanyaan	r Hitung	r Kritik	Kriteria
P1	0,587	0,3	Valid
P2	0,48	0,3	Valid
P3	0,695	0,3	Valid
P4	0,577	0,3	Valid
P5	0,333	0,3	valid
P6	0,302	0,3	Valid
P7	0,381	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator-indikator di atas pada variabel Penguasaan (Y) memiliki nilai korelasi > 0.3 dan dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan, dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Cronbach's Alpha* dimana suatu instrument dikatakan *reliable* bila memiliki keandalan atau *alpha* sebesar 0.6.

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistics 25*.

4.2.2.1 Uji Reliabilitas Pengawasan (x)

Berikut ini adalah hasil dari output komputer program *IBM SPSS Statistics 23* mengenai uji reliabilitas untuk instrumen disiplin kerja.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,686	8

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas variabel pengawasan di atas, delapan item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,686 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah instrumen kedua yang akan diuji. Uji reliabilitas untuk variabel Kinerja karyawan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,660	7

Sumbr : Hasil Pengolahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menyatakan bahwa kedelapan item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,660 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

4.2.3 Pelaksanaan Pengawasan

Untuk membuat Tabel Kriteria Pengawasan, sebelumnya kita harus menentukan Jarak Interval terlebih dahulu, Jarak Interval dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Tabel 4.10
Kriteria Pengawasan

Nilai	Kriteria
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Hasil olahan katagori nilai

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden, diperoleh hasil mengenai pengawasan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang dapat dilihat pada analisisnya sebagai berikut:

1. pimpinan menetapkan standar kerja dengan baik

Tanggapan karyawan mengenai pimpinan menetapkan standar kerja dengan baik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
pimpinan menetapkan standar kerja dengan baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	80,00
Setuju	4	6	24	20,00
Cukup	3	0	0	0,00
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	144	100

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan karyawan mengenai pimpinan menetapkan standar kerja dengan baik termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 144. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 80,00%, cukup sebanyak 6 orang atau 20%. Artinya, karyawan menyatakan pimpinan menetapkan standar kerja dengan baik.

2. Pimpinan melakukan pengawasan sesuai dengan standar kerja yang sudah di tentukan

Tanggapan karyawan mengenai Pimpinan melakukan pengawasan sesuai dengan standar kerja yang sudah di tentukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Pimpinan melakukan pengawasan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30,00
Setuju	4	15	60	50,00
Cukup	3	6	18	20,00
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	123	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4. 12 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Pimpinan melakukan pengawasan sesuai dengan standar kerja yang sudah di tentukan termasuk dalam kategori baik dengan skor 123. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 30%, setuju sebanyak 15 orang atau 50% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau 20% Artinya, Pimpinan melakukan pengawasan sesuai dengan standar kerja yang sudah di tentukan.

3. Pimpinan sering melakukan pemeriksaan hasil kerja karyawan

Tanggapan karyawan mengenai Pimpinan sering melakukan pemeriksaan hasil kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13

Pimpinan sering melakukan pemeriksaan hasil kerja karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	16	64	53,33
Cukup	3	7	21	23,33
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	120	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Pimpinan sering melakukan pemeriksaan hasil kerja karyawan termasuk dalam kategori baik dengan skor 120. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, setuju sebanyak 16 orang atau 53,33%. Dan yang menyatakan cukup sebanyak 7 atau 23,33% Artinya, Pimpinan sering melakukan pemeriksaan hasil kerja karyawan .

4. Pimpinnan sering membandingkan hasil kerja dengan hasil kerja karyawan sebelumnya

Tanggapan karyawan mengenai Pimpinnan sering membandingkan hasil kerja dengan hasil kerja karyawan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Pimpinnan sering membandingkan hasil kerja dengan hasil kerja karyawan sebelumnya

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	18	72	60,00
Cukup	3	5	15	16,67
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	122	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan karyawan Pimpinnan sering membandingkan hasil kerja dengan hasil kerja karyawan sebelumnya termasuk dalam kategori baik dengan skor 122. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, setuju sebanyak 18 orang atau 60 %. Dan yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 16,67%. Artinya Pimpinnan sering membandingkan hasil kerja dengan hasil kerja karyawan sebelumnya.

5. Pimpinnan memberikan teguran atas kesalahan yang dilakukan karyawan

Tanggapan karyawan mengenai Pimpinnan memberikan teguran atas kesalahan yang dilakukan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Pimpinnan memberikan teguran atas kesalahan
yang dilakukan karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	17	68	56,67
Cukup	3	6	18	20,00
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	121	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Pimpinnan memberikan teguran atas kesalahan yang dilakukan karyawan termasuk dalam kategori baik dengan skor 121. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 17 Orang atau 56,67%. Dan yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau 20%. Artinya Pimpinnan memberikan teguran atas kesalahan yang dilakukan karyawan .

6. Pimpinnan sering memberikan solusi perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan

Tanggapan karyawan mengenai Pimpinnan sering memberikan solusi perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Pimpinnan sering memberikan solusi perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,33
Setuju	4	19	76	63,33
Cukup	3	1	3	3,33
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	129	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Pimpinnan sering memberikan solusi perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 129. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 63,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau 3.33%. Artinya Pimpinnan sering memberikan solusi perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan .

1. Tabel kriteria rekapitulasi

Untuk membuat Tabel Kriteria Rekapitulasi pengawasan, sebelumnya kita harus menentukan Jarak Interval terlebih dahulu, Jarak Interval dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$JI = \frac{30(6)(5) - 30(7)(1)}{5} = \frac{900 - 180}{5} = \frac{720}{5} = 144$$

Tabel 4.17
kriteria rekapitulasi

Nilai	Kriteria
756-900	Sangat Baik
612-755	Baik
468-611	Cukup Baik
324-467	Tidak Baik
180-323	Sangat Tidak Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

2. Tabel Rekapitulasi Pengawasan

Dari penilaian indikator-indikator pada tabel-tabel distribusi frekuensi pengawasan, maka dapat diketahui bahwa nilai dari tanggapan responden terhadap pengawasan pada Ksntor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Tabel Rekapitulasi Pengawasan

No.	Pertanyaan	Target Skor	Sekor Tercapai	Kriteria
1	Pimpinan menetapkan standar kerja dengan baik	150	144	sangat baik
2	Pimpinan melakukan pengawasan sesuai dengan standar kerja yang sudah di tentukan	150	123	Baik
3	Pimpinan sering melakukan pemeriksaan hasil kerja karyawan	150	120	Baik
4	Pimpinnan sering membandingkan hasil kerja dengan hasil kerja karyawan sebelumnya	150	122	Baik
5	Pimpinnan memberikan teguran atas kesalahan yang dilakukan karyawan	150	121	Baik
6	Pimpinnan sering memberikan solusi perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan	150	129	Sangat Baik
Jumlah			759	Sangat Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan pada tabel 4.18 pengawasan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik dengan jumlah skor sebanyak 759. Artinya, pelaksanaan pengawasan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator: Pimpinan menetapkan standar kerja dengan baik, Pimpinan melakukan pengawasan sesuai dengan standar kerja yang sudah di tentukan, Pimpinan sering melakukan pemeriksaan hasil kerja karyawan, Pimpinnan sering membandingkan hasil kerja dengan hasil kerja karyawan sebelumnya, Pimpinnan memberikan teguran atas kesalahan yang dilakukan karyawan, Pimpinnan sering memberikan solusi perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan.

4.2.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Untuk membuat Tabel Kriteria kinerja karyawan, sebelumnya kita harus menentukan Jarak Interval terlebih dahulu, Jarak Interval dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$JI = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Tabel 4. 19
Kriteria Kinerja Karyawan

Nilai	Kriteria
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Hasil olahan katagori nilai

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden, diperoleh hasil mengenai kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Saya memiliki kemampuan lebih dalam bekerja

Tanggapan karyawan mengenai Saya memiliki kemampuan lebih dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 20
Saya memiliki kemampuan lebih dalam bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	16	64	53,33
Cukup	3	7	21	23,33
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	120	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh tanggapan karyawan Saya memiliki kemampuan lebih dalam bekerja termasuk dalam kategori baik dengan skor 120. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7. orang atau 23,33%, setuju sebanyak 16 orang atau 53,33% yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%. Artinya, Saya memiliki kemampuan lebih dalam bekerja .

2. Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti

Tanggapan karyawan mengenai Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,67
Setuju	4	15	60	50,00
Cukup	3	7	21	23,33
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	121	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti termasuk dalam kategori baik dengan skor 121. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 26,67%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 50% dn yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%. Artinya Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti.

3. Saya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik guna memberikan kepuasan

Tanggapan karyawan mengenai Saya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik guna memberikan kepuasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 22
Saya bekerja sesuai dengan jam oprasional

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,67
Setuju	4	11	44	36,67
Cukup	3	10	30	33,33
Tidak setuju	2	7	14	23,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	98	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4. 22 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Saya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik guna memberikan kepuasan termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 98. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau 33,33% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%. Artinya, Saya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik guna memberikan kepuasan.

4. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu

Tanggapan karyawan mengenai Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 23
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	18	72	60,00
Cukup	3	5	15	16,67
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	122	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu termasuk dalam kategori baik dengan skor 122. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 60,00%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang

atau 16,678%. Artinya, Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu .

5. Saya mampu bekerja sama dengan kelompok ataupun organisasi

Tanggapan karyawan mengenai Saya mampu bekerja sama dengan kelompok ataupun organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 24
Saya mampu bekerja sama dengan kelompok ataupun organisasi

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,67
Setuju	4	14	56	46,67
Cukup	3	8	24	26,67
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	120	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4. 24 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Saya mampu bekerja sama dengan kelompok ataupun organisasi termasuk dalam kategori baik dengan skor 120. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 26,67%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 46,67 dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau 26,67%. sArtinya, Saya mampu bekerja sama dengan kelompok ataupun organisasi.

6. Saya selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja

Tanggapan karyawan mengenai Saya selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 25
Saya selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,33
Setuju	4	18	72	60,00
Cukup	3	11	33	36,67
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	110	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4. 25 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Saya selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja termasuk dalam kategori baik dengan skor 110. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,33% yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 60,00% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau 36,67%. Artinya, Saya selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja .

7. saya menjunjung tinggi solidaritas dengan karyawan lainnya

Tanggapan karyawan mengenai S saya menjunjung tinggi solidaritas dengan karyawan lainnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 26

Saya dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap instansi/ lembaga

Keterangan	Bobot	Jumlah Respond	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,33
Setuju	4	19	76	63,33
Cukup	3	1	3	3,33
Tidak setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	129	100,00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya menjunjung tinggi solidaritas dengan karyawan lainnya termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 129. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,33%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 63,33% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%. Artinya, saya menjunjung tinggi solidaritas dengan karyawan lainnya.

1. Tabel Kriteria Rekapitulasi

Untuk membuat Tabel Kriteria Rekapitulasi Kinerja Karyawan, sebelumnya kita harus menentukan Jarak Interval terlebih dahulu, Jarak Interval dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$JI = \frac{30(7)(5) - 30(7)(1)}{5} = \frac{1050 - 210}{5} = \frac{840}{5} = 168$$

Tabel 4. 27
kriteria rekapitulasi

Nilai	Kriteria
882-1050	Sangat Baik
714-881	Baik
546-713	Cukup Baik
378-455	Tidak Baik
210-377	Sangat Tidak Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

2. Tabel Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Dari penilaian indikator-indikator pada tabel-tabel distribusi frekuensi Kinerja Karyawan, maka dapat diketahui bahwa nilai dari tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 28
Rekapitulasi Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Target Skor	Sekor Tercapai	Kriteria
1	Saya memiliki kemampuan lebih dalam bekerja	150	120	Baik
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti	150	121	Baik
3	Saya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik guna memberikan kepuasan	150	98	Cukup Baik
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu	150	122	Baik
5	Saya mampu bekerja sama dengan kelompok ataupun organisasi	150	120	Baik
6	Saya selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja	150	110	Baik
7	saya menjunjung tinggi solidaritas dengan karyawan lainnya	150	129	Sangat Baik
Jumlah			820	Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan pada tabel 4.28 Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya termasuk kategori baik dengan jumlah skor sebanyak 820. Artinya, pelaksanaan Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator: Saya memiliki kemampuan lebih dalam bekerja, Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti, Saya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik guna memberikan kepuasan, Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, Saya mampu bekerja sama dengan kelompok ataupun organisasi, Saya selalu menjaga kekompakan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja, saya menjunjung tinggi solidaritas dengan karyawan lainnya.

4.2.5 Analisis Data

4.2.5.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi Pearson adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Output dari program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh nilai koefisien korelasi seperti yang tertera pada tabel 4.30.

Tabel 4. 30
Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	0,441	0,421	1,80165
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				

Sumber: Hasil olahan spss 25 dari kuesioner 2019

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 atau 66,40%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kcamatan Kawalu kota Tasikmalaya.

4.2.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Sedangkan untuk menghitung besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kawalu Koa Tasikmalaya berdasarkan koefisien korelasi pearson dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 31
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	0,441	0,421	1,80165
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				

Sumber: Hasil olahan spss 25 dari kuesioner 2019

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= ((0,664)^2 \times 100\% \\
 &= 0,4408 \times 100\% \\
 &= 44,08 \%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka Pengawasan memberikan pengaruh sebesar 44,08% terhadap kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Sisanya sebesar $100\% - 44,08\% = 55,92\%$, disebabkan oleh variabel lainnya

4.2.5.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.. Hasil dari *SPSS* regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 32

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,714	4,609		1,240	0,225
	Pengawasan	0,855	0,182	0,664	4,703	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil olahan spss 25 dari kuesioner 2019

Karena nilai regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pengawasan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Sehingga model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,714 + 0,855 X$$

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut, maka kita dapat berpedoman pada *output* yang berada pada tabel *coefficients* berikut:

a = Angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak

ada Disiplin Kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,714.

b = Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,855. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pengawasan (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,855.

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 16,534. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pengawasan (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 16,534. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 0,855 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,855 satuan.

4.2.5.4 Uji parsial (t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear multiples (berganda). Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dengan menggunakan program *IMB SPSS Statistics 25*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.33
Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,714	4,609		1,240	,225
	Pengawasan	,855	,182	,664	4,703	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil olahan spss 25 dari kuesioner 2019.

Berdasarkan Hasil pengujian *SPSS* diatas menunjukkan variabel Pengawasan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 4,703 dengan tingkat signifikansi 0,009 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Pengawasan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh peneliti, Haryono dkk pada tahun (2010) mengenai pengaruh pengawasan, koordinasi disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan dinas pendapatan dan dan investasi daerah Kabupaten Purbalingga. Populasi dala penelitian ini adalah Karyawan Dinas Pendapatan dan Investasi daerah Kabupaten Purbalingga. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *stratified purposive sampling*. Penentuan strata dilakukan berdasar jabatan, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin. Dengan menggunakan persentase kelonggaran (10%) maka dari populasi pegaai dinas Pendapatan dan Investasi daerah Kabupaten Purbalingga sebanyak 166 pegawai diperoleh ukuran sampel sebanyak 62,41 (63 orang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, koordinasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

efektivitas kerja karyawan Dinas pendapatan Daerah dan Investasi Kabupaten Purbalingga.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri Qory dengan judul pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Medan. Dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan pada kantor dinas PT. Angkasa Pura II (persero). Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh pengawasan (x) terhadap efektivitas (y) pada kantor Angkasa pura II. Analisis koefisien determinasi (R^2) dilihat dari Adjusted R^2 sebesar 78,3% yang berarti variabel efektivitas kerja karyawan (y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (x) sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.