

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI & UMKM PROVINSI SUMATERA
BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi (S.Pd) Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH

CHIENTYA ANNISA RAHMAN PUTRIE
1107617/2011

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI & UMKM
(Usaha Mikro Kecil Menengah) PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Chientya Annisa Rahman Putrie
BP/NIM : 2011/1107617
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2015

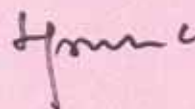
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



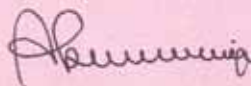
Dr. Yulhendri S. Pd, M. Si
NIP. 19770525 200501 1 005



Abel Tasman SE. MM
NIP. 19810711 2010 1 003

Diketahui oleh:

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S. M.Si
NIP.19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Koperasi & UMKM (Usaha Mikro Kecil
Menengah) Provinsi Sumatera Barat

Nama : Chientya Annisa Rahman Putrie

Bp/NIM : 2011/1107617

Keahlian : Administrasi Perkantoran

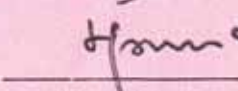
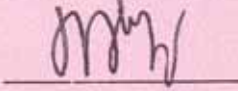
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2015

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dr. Yulhendri S. Pd, M.Si	
2.	Sekretaris	: Abel Tasman SE, MM	
3.	Anggota	: Dr. Marwan S.Pd, M. Si	
4.	Anggota	: Rini Sarianti SE, M. Si	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Chientya Annisa Rahman Putrie
NIM/Tahun Masuk	: 1107617/2011
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang/ 25 Agustus 1993
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi
Judul skripsi	: Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang,

Januari 2015

Yang Menyatakan,



Chientya Annisa R. P
NIM. 1107617/2011

ABSTRAK

Chientya Annisa R. P (2011/1107617) Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

**Pembimbing I. Dr. Yulhendri. S.Pd, M.Si
II. Abel Tasman, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, (2) Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, (3) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, (4) Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, (5) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Teknik penarikan sampel adalah *Proportional Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampelnya sebanyak 46 pegawai. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif, Uji asumsi klasik: Uji Normalitas dan Uji Homogenitas, Analisis Jalur dan Uji Hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, (2) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen terhadap disiplin kerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, (3) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, (4) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, (5) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas disarankan kepada kepala pimpinan agar dapat memperhatikan pegawai dan memberikan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja, Juga pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik kepada para pegawai agar kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Pengawasan, Komitmen, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Bapak Dr. Yulhendri S. Pd, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Abel Tasman SE, MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.

2. Ibuk Dra. Armida. S, M.Si dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Marwan, S. Pd, M.Si selaku penguji I dan Ibuk Rini Sarianti, SE, M. Si selaku penguji II yang telah menguji dan memberikan saran–saran terhadap skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Teristimewa kepada Ayahanda, Ibunda dan Adinda tercinta yang telah memberikan do’a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2011 yang saling memberikan motivasi serta semangatnya.
7. Bapak kepala pimpinan Dinas Koperasi & UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
8. Karyawan/ti Dinas Koperasi & UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga karya tulis ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Padang, Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	19
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. KAJIAN TEORI	12
1. Kinerja	12
2. Pengawasan Kerja	17
3. Komitmen Kerja	24
3. Disiplin Kerja	30
B. Hubungan Antar Variabel	37
C. Penelitian Relevan	40
D. Kerangka Konseptual	41
E. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Jenis dan Sumber data	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Defenisi Operasional	49
G. Instrument Penelitian	51
H. Uji Coba Instrument Penelitian	54
I. Teknik Analisis Data	57

BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	65
B. Deskriptif Hasil Penelitian	69
C. Pembahasan	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
Daftar Pustaka	101

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penetapan program Dinas Koperasi & UMKM	6
2. Jumlah pegawai Dinas Koperasi & UMKM	45
3. Penyebaran Jumlah Sampel Berdasarkan Masing-masing Golongan	47
4. Kisi-Kisi Alat Pengungkap Data Penelitian	52
5. Alternatif atau Kategori Jawaban Responden	53
6. Hasil Uji Validitas	55
7. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	56
8. Hasil Uji Reliabilitas	57
9. Deskriptif Variabel Pengawasan	71
10. Deskriptif Variabel Komitmen	72
11. Deskriptif Variabel Disiplin	73
12. Deskriptif Variabel Kinerja	75
13. Uji Normalitas	77
14. Uji Homogenitas	77
15. Koefisien Jalur Variabel Pengawasan (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Disiplin Kerja (X3)	78
16. Koefisien Jalur Variabel Pengawasan (X1),Komitmen (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	43
2. Analisis Jalur	61
3. Sub Struktur Pengaruh Variabel Pengawasan dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja	61
4. Sub Struktur Pengaruh Variabel Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen	103
2. Angket Penelitian	105
3. Tabulasi Uji Coba Penelitian	111
4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	118
5. Tabulasi Data Penelitian	124
6. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel	132
7. Deskriptif Variabel	138
8. Uji Normalitas	151
Uji Homogen	152
9. Uji Hipotesis (analisis jalur)	153
10. Surat Izin Penelitian	157
11. Surat Balasan Penelitian	158

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Menurut Malayu Hasibuan (2003:194-196), pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dimaksudkan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan, kemudian membetulkannya dan mencegah perulangnya (Oteng Sutisna 1993:203). Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Menurut Widjaya dalam Syamsir Torang

(2013:176), pengawasan dapat dilakukan dengan cara mempelajari perkembangan pekerjaan secara berkesinambungan dengan cara memonitor pekerjaan yang sedang berlangsung.

Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik kearah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan penyelewengan (Nitisemito, 1996:109). Pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja di kantor akan meningkat (Mahmud, 2007). Glesser dalam hoy dan Miskel (1988: 100) mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau pimpinan biasanya dengan menunjukkan: 1) kepatuhan, 2) rasa hormat, 3) kesetiaan serta, 4) disiplin diri yang tinggi.

Pegawai yang mempunyai komitmen kepada kantor biasanya mereka menunjukan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pada kantor.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2003:193-194). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja orang yang bekerja didalamnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada di dalam suatu kantor baik, maka kinerja organisasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada di dalam jelek, juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi tersebut.

Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya (Nitisemito, 1996:118). Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Apabila teladan pimpinan baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jadi pimpinan ikut berperan serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Apabila instansi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas

dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan baik.

Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi di bidang Koperasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Salah satu tugas pokok dan fungsi dari Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat adalah melaksanakan kewenangan otonomi provinsi di bidang Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk memiliki pegawai yang handal serta memiliki kinerja yang baik agar Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat dapat berperan dan berfungsi dengan baik.

Dari pengamatan di lapangan peneliti juga menemukan adanya tata pergaulan yang bersifat paternalisme yaitu sikap yang berorientasi pada atasan, bawahan bekerja lebih menyenangkan menunggu perintah dari atasan. Hal ini terlihat manakala pemimpin melakukan tugas (dinas) luar, maka ada tanggapan bahwa tanggung jawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya. Pimpinan harus memperhatikan bagaimana cara kerja karyawan, kemampuan mereka dan tingkat penguasaan mereka terhadap pekerjaan setara masalah yang berkembang dalam organisasi tersebut selama mereka masih bekerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pengamatan peneliti terlihat bahwa kinerja sangatlah diharapkan bagi karyawan karena dengan pengawasan, komitmen dan disiplin

kerja yang baik maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik. Jika kinerja pegawai baik maka hasilnya akan baik juga. Kemampuan kinerja dapat dilihat dari segi kualitas, motivasi dan prestasi kerjanya yang terdiri dari ketepatan, ketelitian yang dicapai oleh pegawai, kuantitas kerja yang meliputi kerajinan dan inisiatif, dapat diandalkan yaitu kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja, dan tanggung jawab terhadap kerja, dan yang terakhir adalah sikap yaitu sikap.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang karyawan di Dinas Koperasi & UMKM terlihat kurang keterbukaan dan keterusterangan antar karyawan dan pimpinan, yang menyebabkan terjadinya kesalah pahaman persepsi. Selain itu masih adanya karyawan yang tidak mau berorientasi dengan karyawan dan pimpinan, sehingga hubungan timbal balik antar karyawan dan pimpinan menurun. Hal ini terlihat dari program kerja dinas koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 : Penetapan Program Kerja Dinas Koperasi & UMKM
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2013**

No	Program Kinerja	Target (%)	Pencapaian (%)
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	78
2	Peningkatan sarana dan prasarana	100	80
3	Peningkatan disiplin aparatur	100	87
4	Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	100	75
5	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan pencapaian kerja	100	90
6	Peningkatan kualitas kelembagaan koperasi	100	89
7	Peningkatan kompetensi SDM UMKMK dan aparatur Pembina UMKMK	100	75
8	Peningkatan dukungan dan akses permodalan UMKMK	100	78,5
9	Pengembangan kemitraan UMKMK	100	80
10	Peningkatan peranan koperasi dalam sector rill	100	77

Sumber : Bagian Program

Dari Tabel 1 di atas memperlihatkan tingkat pencapaian kerja karyawan Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat belum sampai target dari ketetapan yang telah ditentukan. Hal ini menggambarkan masih belum optimalnya kerja karyawan Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan ditandai dengan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian inisiatif karyawan dalam bekerja cenderung kurang, ini tergambar dari sebagian karyawan melakukan penunggakan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan setiap hari.

Keberhasilan karyawan dalam proses pencapaian tujuan, baik kualitas maupun kuantitas sangat diharapkan oleh semua pihak. Dalam pencapaian tujuan tidak terlepas dari bagai mana karyawan bekerja serta didukung oleh pengawasan kerja yang tinggi dari pimpinan yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai tenaga administrator.

Dinas Koperasi & UMKM juga merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan aparatur pemerintah yang memberikan mutu perkoperasian yang cukup besar dalam pelaksanaan perekonomian khususnya Provinsi Sumatera Barat. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk mengembangkan dan menjalankan perkoperasian yang merupakan hal yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara ini. Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat sudah diterapkan tetapi dalam pelaksanaannya, pengawasan yang diberikan oleh pimpinan sebatas melihat laporan-laporan kerja dari pegawai sehingga tindakan koreksi tidak dapat dilakukan secara langsung pada saat aktivitas pekerjaan berlangsung. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat komitmen kerja dan disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih 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. Tapi disini penulis melihat rendahnya disiplin kerja karyawan di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari rerata kehadiran karyawan yang mengalami pasang surut, karena rendahnya disiplin kerja karyawan dapat ditandai dengan tingginya tingkat rerata kehadiran karyawan. Sebagaimana dikatakan bahwa salah satu faktor paling mendasar, yang mempengaruhi disiplin kerja serta komitmen terhadap melakukan kerja harus ada pengawasan yang rutin dari pimpinan.

Kondisi inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka untuk meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja pegawai maka penulis mengemukakan masalah yang dihadapi adalah:

1. Bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan
2. Karyawan belum bisa menjalankan komitmen tugasnya dengan komitmen yang ada
3. Masih rendahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai

4. Kinerja sangatlah diharapkan, bagi semua karyawan karena dengan pengawasan, komitmen dan disiplin kerja yang baik. Maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan sasaran penelitian tercapai, maka batasan masalah yang akan diteliti adalah: Pengaruh Pengawasan, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Koperasi.

D. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Dinas Koperasi & UMKM?
2. Sejauhmana pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja di Dinas Koperasi & UMKM?
3. Sejauhmana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM?
4. Sejauhmana pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM?

5. Sejauhmana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Koperasi & UMKM.
2. Pengaruh komitmen kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Koperasi & UMKM.
3. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM.
4. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM.

F. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Akademik sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pada umumnya di Universitas Negeri Padang
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Koperasi & UMKM untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada masa depan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan acuan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik Pengawasan maka akan semakin meningkat Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik Komitmen yang dimilikinya maka akan semakin meningkat Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik pengawasan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
4. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik Komitmen yang dimiliki Pegawai maka akan semakin meningkat Kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik Disiplin Pegawai

maka akan semakin meningkat Kinerja di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Provinsi Sumatera Barat penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel pengawasan ada hal yang perlu mendapat perhatian yakni pimpinan harus bisa lebih memberikan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja, dan apabila ada kesalahan dalam bekerja pimpinan dapat memberikan koreksi hasil pekerjaan pegawai atau catatan kecil. Dan pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik kepada para pegawai agar kinerja pegawai baik di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat.
2. Disarankan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan pengawasan, komitmen, disiplin kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat. Agar pegawai lebih bisa memperhatikan disiplin itu sendiri, selain itu, untuk peningkatan pengawasan kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan dan terwujudnya kepemimpinan yang baik.

3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sumatera Barat, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akhirmen. 2004. *Statistik I*. Padang: UNP.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi*. Jakarta: Kencana Pranada Pranada Media.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rineka Cipta.
- Gita, RP. 2008. *Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Bukit Kapur Reksa*. Padang: Skripsi UNP.
- Griffin, Ricky w. 2002. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Habe, Hazairin. 2012. *Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Kencana Baru*. Bandar Lampung (journal).
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Jakarta: Haji Masingging.
- Idris, 2010. *Aplikasi SPSS Data Kuantitatif*. Padang: FE UNP.
- Irianto, Agus. 2009. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke tiga*. Ghalia Indonesia.
- Mamik. 2009. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang (journal).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Resda.
- Moekijat. 1990. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Riduwan. 2012. *Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.