



**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA IAIN
BATUSANGKAR**

*Ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister (S-2)
Pada program studi ekonomi syariah
Pascasarjana iain batusangkar*

TESIS

**Apendi
NIM: 1602041015**

**PROGRAM STUDI EKONOM SYARIAH
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Apendi
NIM : 1602041015
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul : “PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR” adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Februari 2021

Yang membuat pernyataan



Apendi
NIM. 1602041015

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Tesis atas nama APENDI, NIM 1602041015 dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada IAIN Batusangkar”** memandang bahwa Tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk dilanjutkan ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pembimbing I,

Dr. H. Rizal, M. Ag. CRP
NIP. 197310072002121001

Batusangkar, Januari 2021





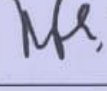
Pembimbing II,

Dr. Usandra Eka Putra, M.Si
NIP. 197605132011011002

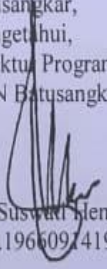
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama Apendi NIM : 1602041015 judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada IAIN Batusangkar, telah diuji dalam Ujian Munaqasah Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 09 Februari 2021.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No.	Nama/NIP Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Himyar Pasrizal, SE, MM 197805242005011006	Ketua Sidang		19/2-21
2	Dr. H. Rizal, M.Ag. 197310072002121001	Pembimbing I		
3	Dr. Elsandra Eka Putra, M.Si 197605132011011002	Pembimbing II		18/2-21
4	Antoni, SE, M.Si, Ph.D	Penguji I		19/2-21
5	Dr. Hendra Yuharmain H, SH, MM, CRBD	Penguji II		22/2-21

Batusangkar, Februari 2021
Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
IAIN Batusangkar


Dr. Suswati Hendriani, M.Pd. M.Pd.
NIP.196609141992032003

ABSTRAK

Apendi, NIM. 1602041015 Judul tesis “**Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada IAIN Batusangkar**”. Program Studi Ekonomi Syariah, Program Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar tahun 2021.

Pokok permasalahan dalam tesis ini adalah pengaruh kompetensi, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), karena penulis langsung melakukan penelitian di IAIN Batusangkar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam tesis ini menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah.....	13
D. Perumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat dan Luaran Penelitian	15
G. Defenisi Operasional.....	15
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Konsep dan Teori.....	17
B. Kajian Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Berfikir.....	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Peneltian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Pengembangan Instrumen	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	45
B. Pengujian Persyaratan Analisis	57
C. Pengujian Hipotesis.....	63
D. Pembahasan.....	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama untuk mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan organisasi lain yang lebih maju.

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan dapat memberikan kontribusi yang baik pula pada organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin, sebab kunci sukses dari suatu organisasi tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan dana yang dimiliki saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang sangat menentukan dalam organisasi.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemamfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada Kompetensi, kedisiplinan dan pengawasan terhadap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi tersebut.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Mangkunegara (2011: 67) dalam Sri Nur Fatimah (2020:44) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan harapan akan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Spencer (Moeheriono, 2009) dalam S Mia Lasmaya (2016:29) kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*) serta pengetahuan (*knowledge*) yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Kemudian Kompetensi menurut Spencer (Moeheriono, 2009, h. 9) dalam S Mia Lasmaya (2016:32) adalah : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Surya Dharma (2011, h.102): dalam dalam S Mia Lasmaya (2016:29) “kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda”.

Selanjutnya pengertian yang tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, pasal 1 ayat 10 dalam S Mia Lasmaya (2016:29) yang berbunyi: “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.”

Dari definisi-definisi diatas dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu/seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang efektif dan sikap yang baik sesuai dengan *perform* atau acuan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut Spencer (Moehariono, 2004) mengatakan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Satria & Kuswara, 2013).

Selanjutnya untuk mendukung strategi organisasi, berupaya untuk menetapkan kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan bidang yang ditanganinya. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Edy Sutrisno (2012) Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika Mitrani, Palziel, and Fitt (dalam Dharma, 2003), gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada 1960 dan awal 1970. Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Temuan tersebut telah mendorong di lakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja individu. Oleh sebab itu beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah:

1. Membandingkan individu yang secara jelas berhasil di dalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil. Melalui cara ini perlu diidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan keberhasilan tersebut.
2. Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka ketimbang menggantungkan kepada pengukuran responden.

Menurut Spencer (1993) dalam Edy Sutrisno (2012:203) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) dalam Edy Sutrisno (2012:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut peraturan pemerintah no.101 tahun 2000 pasal 3. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun dimensi-dimensinya

dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi.

Menurut Finch Cruikilton (1979) dalam Edy Sutrisno (2012:204) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung.

Disiplin karyawan dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri karyawan tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai prestasi kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sutrisno (2009:28) dalam Nurbudiwati (2018:31) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap pegawai yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan

dengan baik.

Menurut Sutrisno (2013:177), dalam Jan Krismon Pasaribu (2020:134) masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Disiplin merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin.

Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak organisasi.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai

tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi.

Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.

Menurut Veithzal Rivai (2004) dalam Lijan Poltak Sinambela (2017:337) Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi yaitu:

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari atasan langsung karyawan, pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Agar dapat mendorong kedisiplinan karyawan diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara atasan dengan karyawan. Karyawan menunjukkan tingkat kedisiplinan

yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan atasan memberikan *feedback* terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan *reward* terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya.

Hasibuan (2012), dalam Said Muhammad Rizal (2019:118) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan atasan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Kegiatan pengawasan perlu dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang berlaku dalam organisasi, sehingga kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai untuk datang tepat pada waktunya. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Unsur terpenting dalam pendisiplinan karyawan adalah faktor pengawasan, apabila fungsi pengawasan ini berlangsung secara efektif maka akan terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya, sehingga secara otomatis disiplin kerja karyawan akan meningkat karena para karyawan merasa bahwa tugas yang dibebankan merupakan tanggungjawab bersama, sedangkan apabila dalam pelaksanaan kegiatan tidak ada pengawasan dari pimpinan maka disiplin kerja karyawan akan menurun sehingga lebih rentan terjadi penyimpangan dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya yang mengakibatkan hasil kerja menurun pula. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Institut Agama Islam Negeri IAIN Batusangkar mempunyai Karyawan Kontrak sebanyak 96 orang yang terdiri dari Karyawan Administrasi 51 orang, karyawan tenaga kebersihan 24 orang, tenaga satuan pengamanan 16 orang dan tenaga juru mudi 5 orang. Dari pengamatan awal yang penulis lakukan bahwa kompetensi karyawan masih rendah dan perlu peningkatan dengan cara memberikan atau mengikutkan karyawan dalam pelatihan kompetensi sesuai dengan bidang tugas masing-masing karyawan.

Kemudian disiplin karyawan masih rendah seperti dalam kehadiran maupun dalam menjalankan tugas yang sudah dibebankan kepada karyawan tersebut. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dari data penilaian karyawan kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Karyawan Kontak pada IAIN Batusangkar

Kriteria Penilaian	Jumlah	
Baik	57	Orang
Cukup	35	Orang
Kurang	4	Orang
Total	96	Orang
Rekomendasi :		
Hal yang perlu diperbaiki/ditingkatkan : berupa kompetensi dan disiplin	35	Orang
Untuk dilanjutkan kontrak kerja pada IAIN Batusangkar	57	Orang
Kontrak kerja dapat dilanjutkan pada IAIN Batusangkar dengan penurunan gaji 20 % selama 3 bulan	6	Orang
Kontrak kerja tidak dapat dilanjutkan pada IAIN Batusangkar	4	Orang

(Sumber Data Kepegawaian IAIN Batusangkar Tahun 2020)

Berdasarkan data penilaian oleh atasan langsung karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan masih rendah dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana peraturan tersebut juga diberlakukan pada Karyawan Kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

Karyawan Kontrak sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi karyawan melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja karyawan kontrak dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Disiplin kerja karyawan Kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan organisasi dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti tidak mengambil absen masuk, absen keluar, terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidak disiplin

dikarenakan kurang tegas dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh organisasi.

Peraturan disiplin karyawan adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh karyawan. Namun kenyataannya dilapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan karyawan kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut seperti data yang terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Kontrak IAIN Batusangkar
Bulan Januari s.d Februari 2020

Bulan/Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan	
Januari 2020	96 orang	22 Hari	Tidak Absen Masuk	169 Hari
			Tidak Absen Keluar	128 Hari
			Izin	20 Hari
			Alpa	-
			Dinas Luar	70 Hari
			Cuti Sakit	11 Hari
			Cuti Melahirkan	18 Hari
			Cuti Alasan Penting	-
Februari 2020	96 orang	22 Hari	Tidak Absen Masuk	135 Hari
			Tidak Absen Keluar	173 Hari
			Izin	19 Hari
			Alpa	16 Hari
			Dinas Luar	95 Hari
			Cuti Sakit	40 Hari
			Cuti Melahirkan	-
			Cuti Alasan Penting	10 Hari

Sumber Data Kepegawaian IAIN Batusangkar Tahun 2020

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa karyawan kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang melanggar peraturan disiplin pada bulan Januari 2020 tidak absen masuk kantor 169 hari, tidak absen keluar kantor 128 hari, izin 20 hari, dinas luar 70 hari, cuti sakit 11 hari, cuti melahirkan 18 hari dan absen bulan Februari 2020 tidak absen masuk kantor 135 hari, tidak absen keluar kantor 173 hari, izin 19 hari,

alpha 16 hari, dinas luar 95 hari, cuti sakit 40 hari, cuti alasan penting 10 hari.

Pada data tersebut di atas menunjukkan masih rendahnya disiplin karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, kondisi seperti ini tentunya tidak boleh dibiarkan terus terjadi, maka untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan adanya sebuah aturan dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar disiplin.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada karyawan kontrak IAIN Batusangkar, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada IAIN Batusangkar”

B. Identifikasi Masalah

1. Kemampuan karyawan masih rendah dalam melaksanakan pekerjaan
2. Disiplin karyawan masih rendah dalam melaksanakan pekerjaan
3. Kurangnya pengawasan terhadap kerja karyawan
4. Kinerja karyawan masih rendah
5. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu
6. Karyawan sering tidak berada di tempat saat jam kerja
7. Karyawan siap mengambil absen tidak langsung ketempat tugas
8. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih kurang
9. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih menunggu perintah
10. Karyawan menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan dari Identifikasi Masalah diatas, agar masalah yang diteliti tidak meluas maka peneliti perlu melakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah ini sangat penting karena merupakan fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN

Batusangkar

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar
3. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar
4. Pengaruh kompetensi, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar ?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar ?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar ?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diperlukan adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat bekerja secara terarah dalam mencapai data sampai pada pemecahan masalah. Adapun tujuan masalah penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Manfaat

Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pengembangan teori kompetensi, disiplin dan pengawasan pada organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Memberikan petunjuk dan sumber informasi mengenai kompetensi, disiplin dan pengawasan yang harus dimiliki oleh karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

b. Bagi organisasi, sebagai bahan pertimbangan organisasi dalam mengatur karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman saat sedang bekerja dan sebagai bahan masukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti, menambah wawasan dan informasi mengenai Kompetensi disiplin dan pengawasan karyawan.

G. Definisi Operasional

1. Kompetensi menurut kata asalnya, competency berarti kemampuan atau kecakapan. Selain memiliki arti kemampuan, kompetensi juga diartikan the state of being legally competent or qualified, yaitu keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum (Suprihatiningrum, 2013:97) dalam Rosalendo Eddy Nugroho (2017:1)
2. Secara etimologis, disiplin dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagai berikut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung

dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) dalam Aan Rahman (2018:56)

3. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko (2012:359), dalam Jan Krismon Pasaribu (2020:124)
4. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, *et al* (2012) dalam Tri Joko (2019:05) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Suntoro dalam Tika 2006) Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membantu sebuah pekerjaan pegawai (Simamora (2004)

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kompetensi

- a. Menurut Djaman Satori (2017) dalam Rr. Dian Indra Kusumasari (2020:03) kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang memiliki arti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kata dasarnya adalah kompeten yang artinya mampu, cakap, terampil. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.
- b. Isyandi (2014) mengemukakan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu tugas yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan.
- c. Wibowo (2017) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Setiap orang pasti memiliki suatu kompetensi tertentu. Kompetensi dapat menjadi sebuah tolak ukur untuk menilai keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya.

Dari uraian diatas disimpulkan kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian dari katakarakteristik yang melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat yang dapat dijadikan dorongan keinginan berusaha pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan yang efektif dan menghasilkan prestasi. Kompetensi digunakan untuk membedakan seorang pegawai unggul dari pegawai yang berprestasi terbatas.

- d. Menurut Marwansyah (2014) dalam Memed Erwansyah (2018:34) kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan.
- e. Menurut Wibowo (dalam Abdullah, 2014) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- f. Menurut Suwardji, dkk (2012), kompetensi sangatlah penting untuk

mencapai tujuan suatu organisasi dengan sukses. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melaksanakan pekerjaan diharapkan dapat memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya.

- g. Menurut Sutrisno (2009), dalam Debby Fransiska Giltom (2019:28) peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun dimensi-dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan.
- h. Menurut Wibowo (2014), kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.
- i. Menurut Serdamayanti (2015), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

2. Disiplin

- a. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) dalam Aan Rahman (2018:56) mengatakan: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja sangat diperlukan tidak hanya untuk produktivitas kerja, tetapi juga membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra yang baik pada perusahaan. Disiplin sendiri merupakan bentuk kepatuhan terhadap perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan roda-roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna.

- b. Siagian (2008:83) dalam Nurbudiwati (2018:32-33) “Disiplin adalah karyawan patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi”.

Sebagai organisasi pemerintah tentunya harus memiliki sumber daya yang memadai dan kompeten karena karyawan pemerintah sebagai penggerak roda pemerintahan, didalam sumber daya manusianya agar bagus harus memiliki disiplin kerja yang maksimal dari karyawannya sendiri.

- c. Menurut Rivai (2006:444) dalam Nurbudiwati (2018:33) Disiplin karyawan merupakan suatu proses pengerahan atau kepentingan-kepentingan kepada suatu tujuan tertentu sehingga penilaian terhadap disiplin karyawan menurut Rivai (2006:444) dalam Nurbudiwati (2018:33) terdiri dari aspek:

- 1) Ketaatan pegawai terhadap prosedur dan peraturan, meliputi:
 - a) Tingkat kehadiran
 - b) Aktivitas kerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)
 - c) Kesesuaian aktivitas kerja dengan waktu yang ditetapkan
- 2) Kesadaran tanggung jawab pegawai untuk meningkatkan kualitas dan mutu kerja dan orientasi pada tujuan, meliputi:
 - a) Usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian (profesionalisme)
 - b) Usaha untuk meningkatkan mutu pekerjaan
 - c) Usaha untuk mencapai target yang dibebankan
 - d) Usaha untuk senantiasa bekerja berorientasi kepada tujuan

- d. Menurut Sinungan (1995) dalam Sri Nur Fatimah (2020:46) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atas ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam organisasi kerana tanpa dukungan dan personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung suasana pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain:

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- 4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Menurut Singodimedjo (2020) dalam Sutrisno Edi (2012: 89) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir dan sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin dalam organisasi.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan kepemimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap

pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam organisasi.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin.

Orang yang paling tepat dalam melaksanakan pengawasan terhadap disiplin adalah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggungjawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin yang baik.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu seperti saling menghormati, bila

bertemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3. Pengawasan

- a. Menurut Menurut Siagian (2005:125) dalam Fitra Margaret (2017:97) Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional.
- b. George R. Terry (2006:395) dalam Fitra Margaret (2017:98) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- c. Menurut Handyaningrat (2002: 143) dalam Nurbudiwati (2018:32) bahwa pengawasan adalah suatu proses di mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya itu sesuai dengan rencana yang telah dibuat, perintah, serta tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan atau tidak, sehingga dapat ditemukan dan ditentukan kebijakan selanjutnya dikemudian hari.

Pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

sebelumnya. Kegiatan pengawasan terutama perlu ditunjukkan untuk melihat adanya penyimpangan-penyimpangan tujuan organisasi ataupun melihat hal-hal yang perlu dilakukan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

d. Menurut Siagian (dalam Silalahi, 2007:95) dalam Nurbudiwati (2018:32) untuk mengetahui lebih jauh mengenai tujuan dari dilaksanakannya pengawasan ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu sesuai dengan rencana yang digariskan.
- 2) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah diinstruksikan.
- 3) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam bekerja.
- 4) Untuk mengetahui segala sesuatu berjalan dengan efisien.
- 5) Untuk mengetahui jalan keluar bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau dalam kegagalan kearah perbaikan.

4. Kinerja Pegawai

a. Menurut Sinambela (2016) dalam Rr. Dian Indra Kusumasari (2020:57) kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas, dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Suprayitno (2018) lebih menggunakannya dengan kata *performance*. Menurutnya kinerja atau *performance* merupakan tercapainya tujuan organisasi baik dihasilkan oleh seseorang maupun kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika yang ada.

c. Mardiana (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Hasil guna yang tinggi dapat menjadi gambaran tingkatan prestasi dari kinerja yang produktif. Menurut Nuraini (2013) kinerja adalah hasil kerja dari perbuatan. Pengertian kinerja tersebut

menghubungkan antara tingkah laku dengan hasil kerja.

- d. Ranihusna (2018), orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik mempunyai tanggungjawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko, memiliki tujuan yang realistis, berjuang dalam merealisasi tujuannya dengan menyusun rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik yang konkrit, dan merealisasikan rencananya.
- e. Menurut Sinambela, *et al* (2012) dalam Tri Joko (2019:05) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.
- f. Menurut Suntoro dalam Tika (2006) dalam Tri Joko (2019:05) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.
- g. Menurut Simamora (2004) dalam Tri Joko (2019:05) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

- h. Menurut Sedarmayanti (2015:260), dalam Jan Krismon Pasaribu (2020:124) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Dalam bagian ini akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian Nurbudiwati (2018) berjudul “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut” dalam rangka penelitian dengan hasil :
 - a. Pengawasan oleh pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut secara keseluruhan sudah dilaksanakan. Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat permasalahan yaitu waktu penyelesaian pekerjaan belum optimal dan faktor produksi belum menjadi objek pengawasan yang dilakukan pimpinan.
 - b. Disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut secara keseluruhan masih belum optimal, walaupun selama ini pegawai telah berusaha meningkatkan mutu pekerjaan tetapi ditemukan permasalahan penyelesaian pekerjaan masih belum tepat waktu yang ditentukan dan usaha untuk mencapai target yang dibebankan belum sesuai Standar Operasional Prosedur(SOP).
 - c. Berdasarkan analisis statistik, terbukti adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. Hal tersebut terlihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,73. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (KD) terlihat bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 53,29%, sedangkan sisanya sebesar 46,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya motivasi kerja. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 8,61 sedangkan t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan dk $n-2$ adalah 1,9971. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.

2. Penelitian Dian Indra Kusumasari (2020) berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang” dalam rangka penelitian dengan hasil :
 - a. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan kompetensi yang baik bagi para karyawan, karena semakin baik kompetensi yang dimiliki para karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Demak Claudia Yosephine Simanjuntak dkk (2020) “Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Megamas Plaza Bangunan” dalam rangka penelitian dengan hasil :
 - a. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $3,884 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ % yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 - b. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $2,778 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,005$ % yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Memed Erwansyah “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Dalam rangka penelitian dengan hasil :
 - a. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $2,051 > 2,045$ dengan pengaruh sebesar $0,289$ atau $28,9$ %
 - b. Disiplin memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $2,202 > 2,045$ dengan pengaruh sebesar $0,369$ atau $36,9$ %
5. Penelitian Sri Nur Fatimah (2020) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Aliyah Kendari” dalam rangka penelitian dengan hasil Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja akan meningkatkan hasil kinerja pegawai.

6. Jan Krismon Pasaribu (2020) “pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Dinamik Nusantara Medan” Dalam Rangka Penelitian Dengan Hasil :
 - a. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
 - b. Secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
 - c. Secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
 - d. Secara simultan disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan. Hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,245 hal ini berarti 24,5% bahwa kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja sedangkan sisanya sebesar 75,5% dijelaskan oleh variabel lain.
7. Aan Rahman (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Depok” Dalam Rangka Penelitian Dengan Hasil :
 - a. Disiplin kerja yang diberikan yaitu menghasilkan kinerja yang baik untuk pegawainya, hal tersebut dapat dibuktikan dalam perhitungan koefisien korelasi yang berjumlah 0,730 atau 73,0% yang dapat diartikan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dan searah.
 - b. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dengan hasil 0,533 atau 53,3% artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, kemampuan, dan pendidikan.

- c. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi sederhana didapat $Y = 18,028 + 0,571X$, bisa diartikan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 unit maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif atau searah antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok.
8. Muliana Amin (2018) “Pengaruh Pengawasan Preventif Dan Pengawasan Detektif Terhadap Efektifitas Pengendalian Anggaran Pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan” Dalam Rangka Penelitian Dengan Hasil :
 - a. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa variabel pengawasan preventif dan pengawasan detektif berpengaruh signifikansi terhadap efektifitas pengendalian anggaran. Artinya, semakin baik atau meningkat pelaksanaan pengawasan preventif dan pengawasan detektif yang terjadi maka semakin bagus efektifitas pengendalian anggaran untuk ke depannya. Hal ini pun mendukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Fuadi (2013).
 - b. Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), menunjukkan bahwa pengawasan preventif dan pengawasan detektif berpengaruh signifikansi terhadap efektifitas pengendalian anggaran. Artinya, semakin meningkat pelaksanaan pengawasan preventif dan pengawasan detektif maka efektifitas pengendalian anggaran juga meningkat. Hasil tersebut sama halnya dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Fuadi (2013).
 - c. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,897, maka hal tersebut menunjukkan bahwa 89,7% efektifitas pengendalian anggaran dipengaruhi oleh pengawasan preventif dan pengawasan detektif. Sedangkan sisanya sebesar 0,103 atau 10,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian atau kata lain diluar penelitian ini.

9. Tri Joko (2019) “Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng” Dalam Rangka Penelitian Dengan Hasil Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin efektif pengawasan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila pengawasan tidak efektif rendah maka kinerja pegawai akan rendah.
10. Fitra Margaret 2019 “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang” Dalam Rangka Penelitian Dengan Hasil :
 - a. Tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur.
 - b. Tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur.
 - c. Adanya pengaruh yang signifikansi antara variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur.
11. Admiral Amsyahdi 2016 “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi” Dalam Rangka Penelitian Dengan Hasil :
 - a. Terdapat pengaruh signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi.
 - b. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi.

c. Terdapat pengaruh signifikan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi.

12. Asmita 2019 “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara” Dalam Rangka Penelitian Dengan Hasil : Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maka disiplin kerja para pegawai negeri sipil akan semakin meningkat.

Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai pimpinan yang secara rutin mengadakan inspeksi pada saat jam kerja berlangsung, meminta laporan dalam pelaksanaan tugas, dan mengadakan evaluasi terhadap tugas yang diemban setiap pegawainya. Melakukan pengawasan terlebih dahulu dan sesudah pekerjaan berlangsung rutin dilakukan oleh pimpinan Pegawai negeri Sipil Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menyebabkan pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara disiplin dan taat terhadap prosedur atau aturan-aturan yang ada pada kantor Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

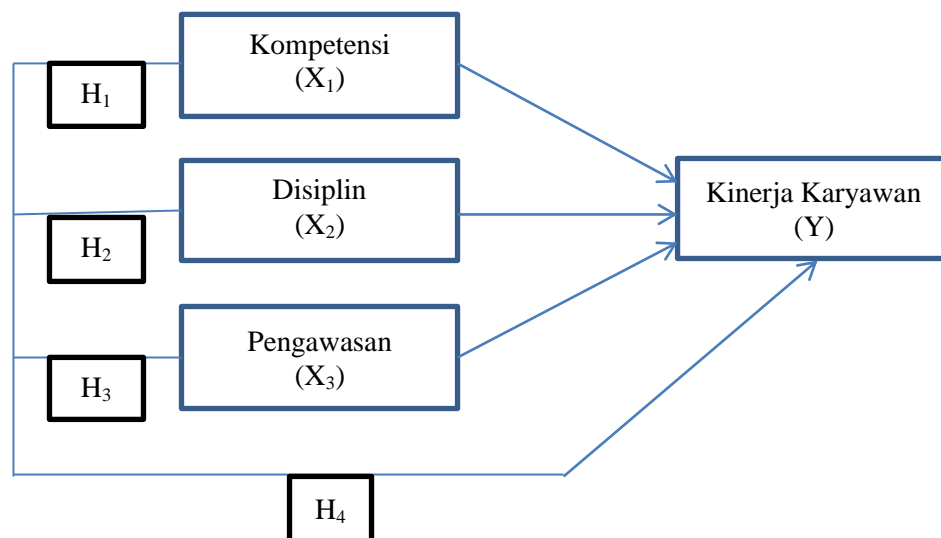
Oleh karena itu, pengawasan tentunya sangat penting dalam mendisiplinkan para pegawai negeri sipil yang berdinasi di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, dan tentunya peran dari para pengawas yang sebagai instrument dalam menjalankan pengawasan supaya aktifitas dari para pegawai negeri sipil sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara berjalan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

13. Sinta Herlini Putri 2019 “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu” Dalam Rangka Penelitian Dengan Hasil :
- a. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Medeline Hotel, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $> (3.545 > 2.026)$ dan ($\text{sig} =$

0,003 < 0,050). Ini berarti ditolak dan diterima.

- b. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Medeline Hotel Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t > (4.528 > 2.026)$ dan ($\text{sig} = 0,003 < 0,05$). Ini berarti ditolak dan diterima.
- c. Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Medeline Hotel Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $F >$, yaitu ($5.1651 > 2.026$) dan ($\text{sig} = 0.000 < 0,05$). Ini berarti ditolak dan diterima.
- d. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,865$ dan koefisien determinasi = 0,748 nilai mempunyai makna bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,735 atau 73.5 terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Medeline Hotel Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 26.5 dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

- H₁ Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar
- H₂ Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar
- H₃ Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar
- H₄ Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada IAIN Batusangkar

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah field research dengan pendekatan kuantitatif

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada bulan Maret 2020 s.d Juli 2020.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:107) dalam Sri Nur Fatimah (2020:49) untuk menjadi patokan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10 % sampai 15 % atau 20 % atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kontrak yang bekerja pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar sebanyak 96.

D. Pengembangan Instrumen

Validasi Instrumen merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan instrumen penelitian. Tujuan dilakukannya validasi instrumen adalah untuk mengetahui apakah instrumen layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Dalam pengembangan instrument dalam penelitian ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam bentuk kuesioner.

Menurut Edison (2016:154) dalam Demak Claudia Yosephine Simanjuntak (2020:68) Indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan antara lain :

1. Pengetahuan (know ledge)
2. Keahlian (Skill)
3. Sikap (attitude)

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2014:200-202) dalam Aan Rahman

(2018:56) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat pedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi *role model* atau panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (*waskat*) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Sebab dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan melekat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri menentang, tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur organisasi

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang dilakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

7. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Handoko (2012:359), dalam Jan Krismon Pasaribu (2020:124) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Adapun karakteristik-karakteristik pengawasan yang peneliti ambil sebagai indikator adalah menurut Handoko (2012:373-374) sebagai berikut:

1. Akurat
2. Tepat-waktu
3. Fleksibel
4. Diterima para anggota organisasi

Menurut Fitra Margaret (2017:05) dalam Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan berkerja sama

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti sedangkan menurut (Sugiyono, 2014:135) dalam Patricia Dhina Paramita dkk. (2017:06) kuesioner (angket) merupakan metode yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan ini diukur dengan Skala Likert seperti tabel berikut :

Tabel 3.1
Kriteria Penilaian

No	Kriteria Penilaian	Skor
1	SS = Sangat setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang setuju	3
4	TS = Tidak setuju	2
5	STS = Sangat tidak setuju	1

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Kompetensi (X1)

No	Indikator	No.Butir	Jumlah
1	Pengetahuan	1	1
2	Keahlian	2,3,4,5	4
3	Sikap	1,2	2

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Disiplin (X2)

No	Pertanyaan	No.Butir	Jumlah
1	Tujuan dan Kemampuan	1,2	2
2	Keteladanan Pimpinan	3,4,	2
3	Keadilan	5,6	2
4	Pengawasan Melekat	7,8	2
5	Sanksi Hukuman	9,10	2
6	Ketegasan	11,12	2
7	Hubungan Kemanusiaan	13,14	2

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Pengawasan (X3)

No	Pertanyaan	No.Butir	Jumlah
1	Akurat	1,2,3,4,5	5
2	Tepat-waktu	6,7	2
3	Fleksibel	1	1
4	Diterima para anggota organisasi	9,10	2

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian Kinerja (Y3)

No	Pertanyaan	No.Butir	Jumlah
1	Kuantitas	1,2	2
2	Kualitas	3,4,5,6,7	5
3	Ketepatan waktu	8,9,10	3
4	Kehadiran	11,12,13,14	4
5	Kemampuan bekerja sama	15,16	2

F. Teknik Analisis Data

Analisis Data merupakan proses pengujian data setelah pengumpulan data penelitian lewat kuesioner dibantu dengan software komputer dengan menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 22. Untuk Tingkat Pencapaian Jawaban Responden (TCR) terhadap penyebaran angket yang dilakukan, maka pada bagian deskripsi ini akan tergambar persentase dan katagori pencapaian responden tersebut. Untuk mengetahui pencapaian dan kriteria responden tersebut dilakukan dengan menggunakan kalsifikasi rumus sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata Skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.KS) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + KS + TS + STS}$$

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata.Skor}}{5} \times 100$$

TCR = Tingkat Pencapaian Jawaban Responden

Dengan kriteria capaian sebagai berikut :

Persentase Pencapaian Kriteria

Nilai TCR	90 % - 100 %	Sangat Baik
Nilai TCR	80 % - 89,99 %	Baik
Nilai TCR	65 % - 79,99 %	Cukup
Nilai TCR	55 % - 64,99 %	Kurang Baik
Nilai TCR	0 % - 54,99 %	Tidak Baik

1. Uji Validitas

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2012:177). Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variable tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasilnya r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5 %. Jika r tabel < r hitung maka valid, uji validitas ini mengguna program SPSS 22.

2. Uji Reliabilitas

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2012:186). Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kesetabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. uji reliabilitas ini mengguna program SPSS 22.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Erwan Agus Purwanto, Ph.d (2017 : 198) Model regresi yang baik harus bebas dari Penyimpangan Asumsi Klasik yang terdiri dari

Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas. Istilah multikolinieritas diperkenalkan pertama kali oleh Ragnar Frisch pada tahun 1934. Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya.

Penggunaan uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya. Sedangkan Heteroskedastisitas ialah suatu model regresi mengandung masalah Heteroskedastisitas artinya varian variabel dalam model tersebut tidak konstan. Masalah Heteroskedastisitas sering muncul dalam data cross section. Data silang tempat (cross section) sering memunculkan masalah Heteroskedastisitas karena variasi unit individunya. Akibat adanya masalah heteroskedastisitas ini adalah varian penaksirnya tidak minimum sehingga penaksir/estimator dalam model regresi menjadi tidak efisien.

Dalam suatu pengujian hipotesis, suatu model regresi harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik berisi data residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik histogram, normal probability plot, dan analisis statistik one sampel kolmogorov-smirnov (Uji K-S) pada uji non parametrik uji statistik dari nilai Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) untuk membuktikan apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak.

Uji statistik dapat dilakukan dengan melihat nilai hasil uji K-S dari variabel pengganggu. Dalam mengambil keputusan terkait normalitas

residual, dapat dilihat dari hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan baik, jika tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam suatu model dapat dilakukan dengan melihat *nilai variance inflation factor* (VIF) dan *Tolerance* dari tiap-tiap variabel independen. Nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih dapat ditolerir. Sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika berbeda, maka model tersebut terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*.

4. Analisa Regresi Berganda

Menurut Erwan Agus Purwanto (2017 : 188) model regresi berganda merupakan pengembangan dari model regresi regresi sederhana. Model regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X1, X2, X3). Persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Variabel Kompetensi

X_2 = Variabel Disiplin

X_3 = Variabel Pengawasan

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

b_3 = Koefisien regresi variabel X_3

e = eror

a. Nilai Statistik T

Uji terhadap nilai statistik t merupakan uji signifikansi parameter individual. Nilai statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya. Uji terhadap nilai statistic t juga disebut uji parsial yang berupa koefisien regresi. Kita dapat melakukan uji ini dengan menggunakan SPSS 22. Pertama kita harus merumuskan hipotesis nol yang hendak di uji yaitu :

$H_0 : \beta = 0$ artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$ artinya variabel independen merupakan penjelas variabel dependen.

Secara mudah kita dapat melihat dari output regresi sebagai berikut :

Jika nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel independen secara individual merupakan penjelas variabel dependen. Didalam output versi SPSS, nilai t dapat dilihat pada tabel Coefficients.

b. Nilai Statistik F

Nilai statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan/model regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel independen. Nilai statistic F juga dapat

dilihat dari output regresi yang di hasilkan oleh SPSS. Seperti uji nilai statistic t, kita hendaknya merumuskan hipotesis nol untuk uji nilai statistic F, yaitu :

Ho : $\beta = 0$ artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas

variabel dependen.

Ha : $\beta \neq 0$ artinya semua variabel independen secara simultan merupakan

penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Secara mudah kita dapat melihat dari output regresi sebagai berikut:

Jika nilai statistik F lebih besar dari 4 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Semua variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan/model regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Didalam output versi SPSS, nilai statistic F dapat kita lihat pada tabel ANOVA.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan " R^2 " pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Jadi koefisien determinasi sebenarnya mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase, yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Atau dengan kata lain, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, apabila nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau

semangkin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, untuk melihat nilai koefisien determinasi berupa persentase dengan menggunakan SPSS 22, nilai R2 dapat dilihat pada tabel MODEL SUMMARY. dalam regresi berganda yang digunakan adalah nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R2). Rumus untuk koefisien determinasi (R^2)

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$
$$\bar{R}^2 = \frac{(\sum \hat{e}_i^2)(n - k)}{(\sum y_i^2)(n - 1)}$$

k = jumlah parameter, termasuk intersep

n = Jumlah observasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskriptif data merupakan gambaran data yang dipergunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang Karyawan Kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

1. Gambaran Umum tentang Institut Agama Islam Negeri Batusangkar

Latar belakang berdirinya IAIN Batusangkar dari aspek historis dapat ditinjau dari tiga aspek penting yaitu:

a. Batusangkar sebagai pusat kerajaan Pagaruyung,

Pagaruyung merupakan salah satu kerajaan besar yang terdapat di wilayah nusantara. Kerajaan Pagaruyung berdiri pada tahun 1347M di Pagaruyung Batusangkar dengan raja pertama Adityawarman. Pada waktu berdiri Kerajaan Pagaruyung berada di bawah pengaruh Agama Budha. Kemudian seiring dengan perkembangan agama Islam di Sumatera Barat pada abad ke-14, pengaruh agama Budha tersebut akhirnya digantikan oleh pengaruh agama Islam. Catatan sejarah memperlihatkan bahwa pada abad ke-16 Kerajaan Pagaruyung berubah menjadi kerajaan Islam dengan Raja Sultan Alif.

Setelah masuknya pengaruh Agama Islam, maka sistem pemerintahan Kerajaan Pagaruyung dan kehidupan sosial masyarakat pun akhirnya dipengaruhi oleh ajaran Islam. Hal ini terlihat adanya sistem pemerintahan yang dikenal "*Tungku Tigo Sajaringan*", yaitu perpaduan antara Sultan (Pemerintah), *Cadiak Pandai* (Kalangan Cendikia) dan Alim Ulama (Ulama). Dalam perkembangannya selanjutnya Kerajaan/Kesultanan Pagaruyung tumbuh menjadi salah satu pusat pengembangan ajaran Islam. Hal ini terlihat dengan adanya

pengiriman ulama-ulama dari Pagaruyung ke daerah-daerah lainnya di nusantara dalam rangka menyebarkan ajaran Islam. Pengaruh Islam terhadap tata kehidupan masyarakat Minangkabau juga terlihat dari filosofi “*Adat Basandi Syara’, Syara’ Basandi Kitabullah*” (ABS-SBK).

Keberadaan kerajaan Pagaruyung yang wilayahnya mencakup hampir seluruh wilayah Sumatera Barat ini secara historis telah menempatkan kota Batusangkar sebagai pusat kebudayaan Minangkabau dan penyebaran agama Islam di Nusantara.

b. Kota Batusangkar sebagai Cikal Bakal Perkembangan Perguruan Tinggi di Sumatera Barat

Secara historis kehadiran perguruan tinggi di Sumatera Barat tidak dapat dilepaskan dari kota Batusangkar. Hal ini ditandai dengan berdirinya Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) Batusangkar tanggal 1 September 1954. Selanjutnya tahun 1956 PTPG Batusangkar diintegrasikan ke Universitas setempat sehingga berubah status menjadi bagian dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Andalas di Bukittinggi. Walaupun pengintegrasian itu merupakan perubahan status, bagi PTPG Batusangkar yang diintegrasikan ke dalam Universitas Andalas Bukittinggi, kebijakan itu hampir tidak mempengaruhi program-program sebelumnya.

Selanjutnya pergolakan daerah PRRI yang terjadi di Sumatera Barat pada akhir tahun 1950-an menyebabkan sedikit kemacetan dalam pelaksanaan program perkuliahan selama satu tahun, yaitu selama tahun 1957 sampai awal 1958. Setelah mengalami kemacetan hingga awal 1958, FKIP Universitas Andalas diaktifkan kembali pada tanggal 10 Juni 1958 dan pada tanggal 1 September dalam tahun yang sama kedudukannya dipindahkan dari Batusangkar ke Padang yang dalam perkembangan lebih lanjut berubah status menjadi IKIP Padang (sekarang Universitas Negeri Padang). Keadaan ini menyebabkan masyarakat Tanah Datar kehilangan asset yang sangat berharga. Berarti

pada saat itu, tidak ada satupun Perguruan Tinggi di Kabupaten Tanah Datar.

Hal demikian menimbulkan motivasi dan keinginan yang kuat dari masyarakat dan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar untuk memiliki sebuah Perguruan Tinggi guna menampung para pelajar tamatan Sekolah, Madrasah, Pondok Pesantren, PGA, dan Sekolah Persiapan IAIN atau sekolah menengah lainnya, yang ingin melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi. Begitu juga bagi guru agama yang ingin mendalami ilmu agama Islam secara formal untuk mendapatkan gelar Sarjana.

Sementara itu, di beberapa Daerah Tingkat II lainnya telah berdiri pula fakultas keagamaan, seperti Fakultas Ushuluddin di Padang Panjang, Fakultas Dakwah di Solok, Fakultas Syariah di Bukittinggi, dan Fakultas Adab di Payakumbuh. Keadaan ini semakin mendorong masyarakat Tanah Datar untuk segera mendirikan pula satu Perguruan Tinggi Agama Islam.

Upaya pembentukan sebuah Perguruan Tinggi Agama Islam di Batusangkar yang akhirnya berdiri secara resmi pada tahun 1968, dimulai dari pembentukan Panitia Persiapan Pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam yang diketuai oleh Mahyudin Algamar (Bupati Tanah Datar pada waktu itu). Dengan melihat personil yang berperan semakin menampakkan adanya indikator bahwa pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam di Batusangkar memang didukung oleh semua unsur, baik pemerintah maupun masyarakat.

Setelah Panitia Persiapan Perguruan Tinggi Agama Islam berjalan beberapa bulan, statusnya ditingkatkan menjadi Fakultas Tarbiyah Swasta yang berlokasi di Kubu Rajo Lima Kaum Batusangkar di atas tanah seluas 11.026 M². Usaha ini semakin terdukung oleh tingginya keantusiasan masyarakat Tanah Datar. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegairahan putra-putri mereka untuk melanjutkan pendidikan di Fakultas ini. Realitas tersebut menjadi potensi utama untuk beralih

status dari swasta menjadi sebuah Fakultas yang berada dalam naungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang. Peralihan tersebut berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI No. 238 tanggal 20 Mei 1971. Dengan demikian Fakultas swasta ini resmi menjadi Fakultas Tarbiyah Negeri dengan status Fakultas Muda, artinya hanya bisa membuka program pendidikan tingkat Sarjana Muda.

Di tengah perjalannya, pada tahun 1974 Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar diguncang oleh suatu peraturan rasionalisasi fakultas dalam lingkungan IAIN se-Indonesia. Sehingga Fakultas Tarbiyah di Batusangkar tidak dibenarkan lagi menerima mahasiswa baru karena akan ditarik ke IAIN Imam Bonjol Padang. Namun, berkat usaha sungguh-sungguh dari civitas akademika Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar dan masyarakat serta Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar untuk mempertahankannya, maka Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar ini tidak jadi ditarik ke Padang. Untuk itu pada tahun 1976, Rektor IAIN Imam Bonjol Padang Drs. Sanusi Latief memperkenankan Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar menerima mahasiswa baru dengan beberapa persyaratan: Pertama, harus ada asrama mahasiswa. Kedua, harus ada Yayasan Penyantun. Ketiga, jumlah mahasiswa baru minimal 40 orang. Semua persyaratan tersebut akhirnya dapat dipenuhi oleh civitas akademiknya atas dukungan dan perhatian tokoh-tokoh eksternal.

Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 69/1982 Fakultas Tarbiyah ini meningkat statusnya dari Fakultas Muda menjadi Fakultas Madya. Dengan demikian semenjak tahun 1982, Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar berhak menyelenggarakan perkuliahan tingkat doktoral dengan Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI).

Pada tahun akademik 1992/1993, Fakultas Tarbiyah membuka Jurusan Pendidikan Bahasa Arab (PBA). Pembukaan Jurusan baru ini disebabkan adanya tuntutan bahwa setiap Fakultas Madya diwajibkan

memiliki sekurang-kurangnya dua Jurusan. Pada tahun akademik 1996/1997, Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar membuka lagi Jurusan Kependidikan Islam (KI).

- c. Periode Alih Status Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar menjadi STAIN Batusangkar

Setelah kurang lebih 26 tahun Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar berada dalam lingkungan IAIN Imam Bonjol Padang, maka pada tahun 1997 berubah statusnya menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Batusangkar. Perubahan status ini berdasarkan Kepres No. 11/1997 dan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 285/1997, dan memberi akses kepada STAIN untuk "duduk sama rendah dan berdiri sama tinggi" dengan berbagai perguruan tinggi lainnya. Dengan adanya perubahan status ini, maka seluruh dosen dan karyawan beserta sarana dan prasarana Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar beralih menjadi asset STAIN Batusangkar.

STAIN Batusangkar pada saat perubahan status memiliki dua jurusan yaitu Jurusan Tarbiyah dan Jurusan Syariah. Jurusan Tarbiyah pada waktu itu terdiri atas tiga Program Studi: Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Bahasa Arab (PBA) dan Kependidikan Islam (KI). Sementara itu, Jurusan Syariah pada awal berdirinya tahun hanya mempunyai satu program studi yaitu Program Studi Ahwal al-Syakhshiyah.

Perkembangan program studi tahap dilanjutnya adalah pada tahun 2000 dengan keluarnya izin penyelenggaraan Program Studi Muamalah (Ekonomi Islam Konsentrasi Perbankan Syariah) dan Program Studi Tadris Bahasa Inggris. Selanjutnya pada tahun 2005 dibuka Program Studi Tadris Matematika, tahun 2009 dibuka Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, tahun 2011 dibuka program studi Ekonomi Syariah pada Jurusan Syariah, kemudian pada tahun 2012 dibuka Program Studi Bimbingan konseling, Tadris Fisika dan Tadris Biologi pada Jurusan Tarbiyah serta Program Studi Manajemen Informatika

(D3). Pengalaman STAIN dalam mengelola pendidikan pada jenjang Strata 1 dan Diploma III, baik dalam penataan administrasi maupun penyelenggaraan kegiatan akademik, juga telah menantang STAIN Batusangkar untuk menyelenggarakan jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu untuk Program Magister. Hal ini terwujud dengan keluarnya izin penyelenggaraan Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2010 dan Hukum Ekonomi Syariah tahun 2012.

Pada tahun 2014 STAIN Batusangkar kembali diberi kepercayaan oleh Kementerian Agama untuk menyelenggarakan 6 (enam) program studi baru. Keenam program studi baru tersebut adalah Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA), Program Studi Hukum Tata Negara Islam (Siyasah), Program Studi Ilmu Quran Tafsir, Program Studi Ilmu Hadis, Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam, dan Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam

Dengan demikian sampai tahap akhir STAIN Batusangkar menyelenggarakan 3 (tiga) Jurusan dan 21 (dua puluh satu) program studi. Pertama: Jurusan Tarbiyah Tarbiyah memiliki sembilan Program Studi, yaitu: Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Tadris (Pendidikan) Bahasa Inggris, Tadris (Pendidikan) Matematika, Tadris (Pendidikan) Biologi, Tadris (Pendidikan) Fisika, Bimbingan dan Konseling (BK), serta Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Afthal (PGRA). Kedua: Jurusan Syariah memiliki sembilan Program Studi yaitu: Ahwal al-Syakhshiyah (Hukum Kekeluargaan Islam), Perbankan Syariah, Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Ekonomi Syariah, Hukum Tata Negara Islam (Siyasah), Ilmu Qur'an dan Tafsir, serta Program Studi Ilmu Hadis. Ketiga: Program Pascasarjana memiliki tiga program studi yaitu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Ekonomi Syariah, dan Pendidikan Agama Islam.

Alih Status dari Sekolah Tinggi menjadi Institut. Setelah melalui proses yang cukup panjang, maka pada akhir tahun 2015 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Batusangkar resmi menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar melalui Perpres No. 147 tahun 2015, tanggal 23 Desember 2015.

1) Tujuan

- a) Terwujudnya program studi yang unggul dalam pengembangan keilmuan yang interaktif dan inter-konektif.
- b) Terbangunnya iklim akademik yang mendukung terhadap pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi berbasis riset dan kearifan lokal.
- c) Terwujudnya hasil riset yang kompetitif dan berdaya guna untuk umat, bangsa dan kemanusiaan.
- d) Penguatan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang cerdas dan profesional.
- e) Terwujudnya lulusan yang cerdas secara intelektual, spiritual, emosional, sosial dan berdaya saing dalam dunia kerja.
- f) Terbangunnya tata kelola yang akuntabel, bersih dan modern berbasis ICT (*Information, Communication and Technology*).
- g) Bertambahnya kerjasama dengan berbagai pihak dalam pencapaian visi dan misi institusi.

2. Pengembalian Kuesioner

Tabel.4,1
Data Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	96	100 %
Kuesioner yang kembali dan diolah	92	96 %
Kuesioner yang tidak kembali	4	4 %

3. Karakteristik Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	56	58%
Wanita	40	42%
TOTAL	96	100%

4. Usia Responden

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	20 – 35	56	58 %
2.	36 – 45	40	42 %
Jumlah		96	100 %

5. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMP	11	
2.	SLTA	56	
3.	D.3	4	
4.	S.1	22	
5.	S.2	3	
Jumlah		96	

Berdasarkan Data pada Tabel. 1 datanya berupa data primer yaitu kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 96 kuesioner dengan tingkat persentase 100 % dari total Karyawan Kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang ada dan kuesioner yang kembali untuk diolah sebanyak 92 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian kuesioner

sebesar 96 %. Kuesioner yang tidak dikembali sebanyak 4 kuesioner sehingga tingkat kuesioner yang tidak kembali sebesar 4 %.

Karakteristik responden karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir seperti tabel di bawah ini :

Hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki- laki yaitu sebanyak 56 orang. dan karakteristik responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 40 orang Karyawan Kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 92 orang karyawan.

Hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia responden yaitu, dengan usia 20– 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 56 orang dan usia 31–45 tahun memiliki frekuensi sebanyak 40 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian didominasi oleh responden berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 56 Karyawan Kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar dari total keseluruhan karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 92 orang karyawan.

Hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir responden yaitu Pendidikan terakhir SMP memiliki frekuensi sebanyak 11 orang, SLTA memiliki frekuensi sebanyak 56 orang, D3 memiliki frekuensi sebanyak 4 orang, S.1 memiliki frekuensi sebanyak 22 orang dan S.2 memiliki frekuensi sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 56 karyawan Institut Agama Islam Negeri Batusangkar dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 96 orang karyawan.

6. Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden

Tabel. 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kompetensi (X₁)

Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS(3)		TS (2)		STS(1)		TCR
	No.	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	50	54.3	39	42.4	2	2.2	1	1.1	0	0	90%
2	54	58.7	35	38.0	2	2.2	1	1.1	0	0	91%
3	43	46.7	40	43.5	9	9.8	0	0	0	0	87%
4	43	46.7	44	47.8	5	5.4	0	0	0	0	88%
5	44	47.8	43	46.7	3	3.3	2	2.2	0	0	88%
6	44	47.8	40	43.5	7	7.6	1	1.1	0	0	88%
7	36	39.1	50	54.3	6	6.5	0	0	0	0	87%

Berdasarkan data pada tabel diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Kompetensi (X₁), bahwa pertanyaan yang paling dominan direspon oleh karyawan Institut Agama Islam Negeri Batusangkar terdapat pada item pertanyaan nomor 2 dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 54 karyawan atau 58.7 %, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 35 karyawan atau 38.0 %, yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 2 karyawan atau 2.2 % dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 karyawan atau 1.1 %. Dan nilai tertinggi Tingkat Pencapaian Jawaban Responden (TCR) adalah 91 % dengan kriteria sangat baik.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Disiplin (X₂)

Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		TCR
	No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	52	56.5	35	38.0	4	4.3	1	1.1	0	0	90%
2	50	54.3	37	40.2	3	3.3	2	2.2	0	0	89%
3	23	25.0	52	56.5	12	13.0	4	4.3	1	1.1	80%
4	30	32.6	43	46.7	16	17.4	3	3.3	0	0	82%
5	12	13.0	43	46.7	32	34.8	3	3.3	2	2.2	73%
6	14	15.2	50	54.3	22	23.9	5	5.4	1	1.1	75%
7	16	17.4	58	63.0	13	14.1	3	3.3	2	2.2	78%
8	19	20.7	55	59.8	15	16.3	1	1.1	2	2.2	79%
9	32	34.8	51	55.4	6	6.5	1	1.1	2	2.2	84%

10	18	19.6	56	60.9	13	14.1	4	4.3	1	1.1	79%
11	28	30.4	51	55.4	10	10.9	2	2.2	1	1.1	82%
12	23	25.0	57	62.0	7	7.6	1	1.1	4	4.3	80%
13	43	46.7	40	43.5	8	8.7	1	1.1	0	0	87%
14	20	21.7	61	66.3	7	7.6	2	2.2	2	2.2	81%

Berdasarkan data pada tabel diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Disiplin (X_2), bahwa pertanyaan yang paling dominan direspon oleh karyawan Institut Agama Islam Negeri Batusangkar terdapat pada item pertanyaan nomor 1 dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 52 karyawan atau 56.5 %, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 35 karyawan atau 38.0 %, yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 4 karyawan atau 4.3 % dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 karyawan atau 1.1 %. Dan nilai tertinggi Tingkat Pencapaian Jawaban Responden (TCR) adalah 89 % dengan kriteria Baik.

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Pengawasan (X_3)

Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		TCR
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	10	10.9	57	62.0	20	21.7	3	3.3	2	2.2	75%
2	25	27.2	54	58.7	7	7.6	5	5.4	1	1.1	81%
3	20	21.7	58	63.0	11	12.0	3	3.3	0	0	81%
4	24	26.1	46	50.0	15	16.3	3	3.3	4	4.3	78%
5	25	27.2	54	58.7	7	7.6	6	6.5	0	0	81%
6	12	13.0	45	48.9	25	27.2	6	6.5	4	4.3	72%
7	12	13.0	63	68.5	11	12.0	2	2.2	4	4.3	77%
8	29	31.5	41	44.6	13	14.1	7	7.6	2	2.2	79%
9	16	17.4	59	64.1	9	9.8	5	5.4	3	3.3	77%
10	18	19.6	57	62.0	10	10.9	6	6.5	1	1.1	78%

Berdasarkan data pada tabel diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Pengawasan (X_3), bahwa pertanyaan yang paling dominan direspon oleh Karyawan Kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar terdapat pada item pertanyaan nomor 8 dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat

Setuju” sebanyak 29 karyawan atau 31.5 %, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 41 karyawan atau 44.6 %, yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 13 karyawan atau 14.1 %, yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 7 karyawan atau 7.6 % dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 2 Karyawan atau 2.2 %. Dan nilai tertinggi Tingkat Pencapaian Jawaban Responden (TCR) adalah 81 % dengan kriteria baik.

Tabel 4.8
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan No.	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		TCR %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	24	26.1	55	59.8	7	7.6	6	6.5	0	0	81%
2	26	28.3	54	58.7	9	9.8	3	3.3	0	0	82%
3	24	26.1	51	55.4	11	12.0	4	4.3	2	2.2	80%
4	34	37.0	46	50.0	7	7.6	4	4.3	1	1.1	83%
5	18	19.6	59	64.1	10	10.9	3	3.3	2	2.2	79%
6	25	27.2	57	62.0	5	5.4	4	4.3	1	1.1	82%
7	25	27.2	51	55.4	7	7.6	6	6.5	3	3.3	79%
8	23	25.0	54	58.7	8	8.7	5	5.4	2	2.2	80%
9	25	27.2	52	56.5	13	14.1	1	1.1	1	1.1	82%
10	24	26.1	52	56.5	9	9.8	4	4.3	3	3.3	80%
11	22	23.9	45	48.9	14	15.2	5	5.4	6	6.5	76%
12	34	37.0	42	45.7	9	9.8	5	5.4	2	2.2	82%
13	29	31.5	47	51.1	10	10.9	3	3.3	3	3.3	81%
14	23	25.0	54	58.7	7	7.6	6	6.5	2	2.2	80%
15	38	41.3	39	42.4	9	9.8	5	5.4	1	1.1	83%
16	30	32.6	51	55.4	6	6.5	3	3.3	2	2.2	83%

Berdasarkan data pada tabel diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Kinerja (Y), bahwa pertanyaan yang paling dominan direspon oleh Karyawan Kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar terdapat pada item pertanyaan nomor 15 dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 38 karyawan atau 41.3 %, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 39 karyawan atau 42.4 %, yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 9 karyawan atau 9.8 %, yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 5 karyawan atau 5.4 % dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 Karyawan atau 1.1 %. Dan nilai tertinggi Tingkat Pencapaian

Jawaban Responden (TCR) adalah 83 % dengan kriteria baik.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilanjutkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner. Pernyataan kuesioner dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Uji validitas dapat dilihat pada masing-masing variabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Uji Validitas Kompetensi

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	X1.1	.546	0,205	Valid
2	X1.2	.762	0,205	Valid
3	X1.3	.693	0,205	Valid
4	X1.4	.615	0,205	Valid
5	X1.5	.752	0,205	Valid
6	X1.6	.687	0,205	Valid
7	X1.7	.648	0,205	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil nilai r tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikansi 5 % adalah sebesar 0,205 seluruh uji variabel dinyatakan valid ditunjukkan dari nilai r hitung $>$ nilai r tabel.

Tabel 4.10
Uji Validitas Disiplin

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	X2.1	.298	0,205	Valid
2	X2.2	.546	0,205	Valid
3	X2.3	.366	0,205	Valid
4	X2.4	.521	0,205	Valid
5	X2.5	.559	0,205	Valid
6	X2.6	.624	0,205	Valid
7	X2.7	.714	0,205	Valid
8	X2.8	.660	0,205	Valid

9	X2.9	.518	0,205	Valid
10	X2.10	.538	0,205	Valid
11	X2.11	.561	0,205	Valid
12	X2.12	.734	0,205	Valid
13	X2.13	.376	0,205	Valid
14	X2.14	.693	0,205	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil nilai r tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikansi 5 % adalah sebesar 0,205 seluruh uji variabel dinyatakan valid ditunjukkan dari nilai r hitung $>$ nilai r tabel.

Tabel 4.11
Uji Validitas Pengawasan

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	X3.1	.429	0,205	Valid
2	X3.2	.709	0,205	Valid
3	X3.3	.617	0,205	Valid
4	X3.4	.652	0,205	Valid
5	X3.5	.696	0,205	Valid
6	X3.6	.722	0,205	Valid
7	X3.7	.570	0,205	Valid
8	X3.8	.603	0,205	Valid
9	X3.9	.703	0,205	Valid
10	X3.10	.722	0,205	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil nilai r tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikansi 5 % adalah sebesar 0,205 seluruh uji variabel dinyatakan valid ditunjukkan dari nilai r hitung $>$ nilai r tabel.

Tabel 4.12
Uji Validitas Kinerja

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Y.1	.773	0,205	Valid
2	Y.2	.626	0,205	Valid
3	Y.3	.695	0,205	Valid
4	Y.4	.679	0,205	Valid

5	Y.5	.738	0,205	Valid
6	Y.6	.744	0,205	Valid
7	Y.7	.826	0,205	Valid
8	Y.8	.689	0,205	Valid
9	Y.9	.711	0,205	Valid
10	Y.10	.811	0,205	Valid
11	Y.11	.456	0,205	Valid
12	Y.12	.632	0,205	Valid
13	Y.13	.618	0,205	Valid
14	Y.14	.772	0,205	Valid
15	Y.15	.663	0,205	Valid
16	Y.16	.646	0,205	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil nilai r tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikansi 5 % adalah sebesar 0,205 seluruh uji variabel dinyatakan valid ditunjukkan dari nilai r hitung $>$ nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika responden menjawab dengan konsisten terhadap pernyataan atau pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Uji Reliabilitas ini dengan menggunakan program SPSS 22 untuk menguji reliabilitas kuesioner dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai $>$ 0,60 maka variabel dinyatakan reliabel. Berikut tabel hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Kompetensi

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	7

Uji Reliability Statistics pada variabel Kompetensi diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yakni sebesar 0,883. Berdasarkan

hasil uji pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Disiplin

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	14

Uji Reliability Statistics pada variabel Disiplin diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yakni sebesar 0,882. Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin dinyatakan reliabel.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Pengawasan

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	10

Uji Reliability Statistics pada variabel Pengawasan diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yakni sebesar 0,895. Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel Pengawasan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas Kinerja

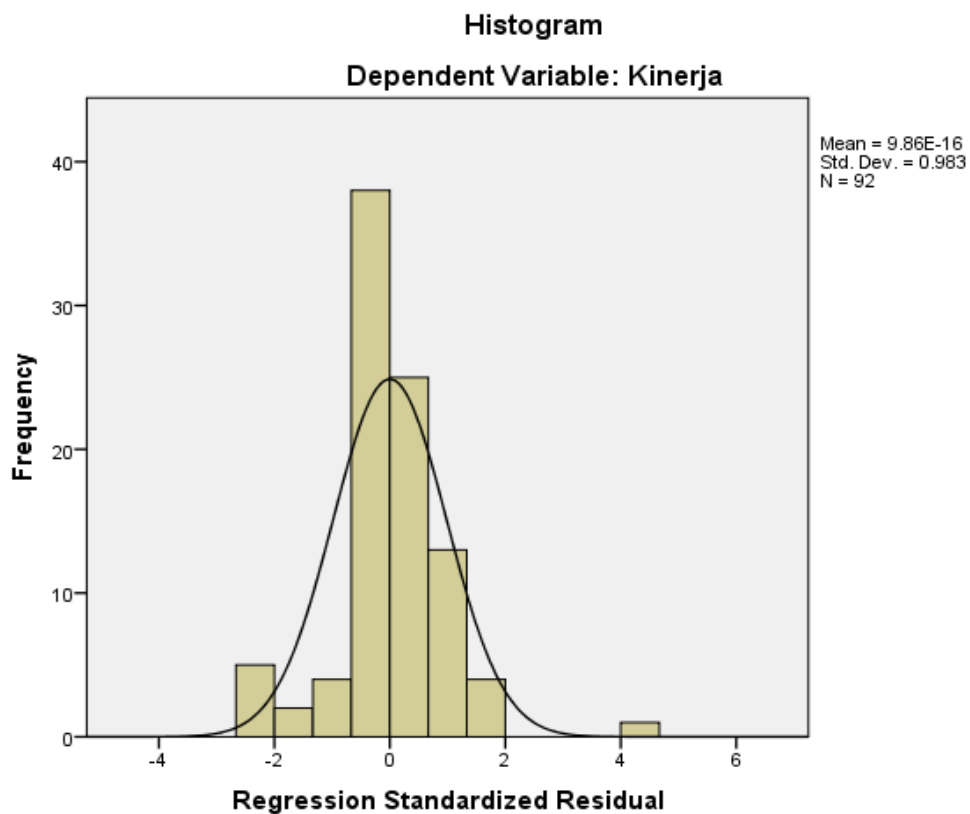
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	16

Uji Reliability Statistics pada variabel Pengawasan diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yakni sebesar 0,941. Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

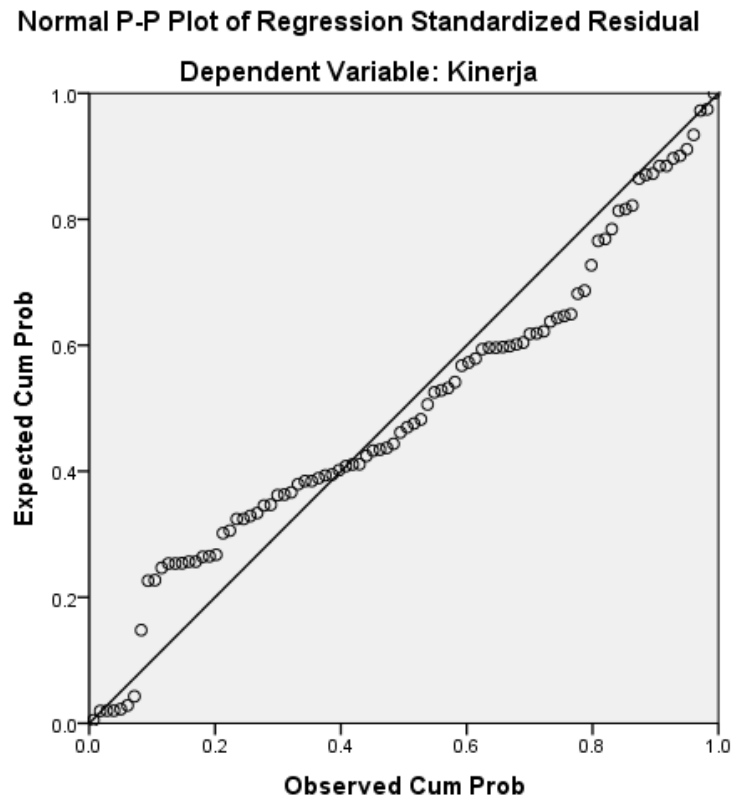
Sebelum melakukan uji regresi, untuk mendapatkan nilai yang baik dan menunjukkan persamaan regresi yang Best Linier Unbiased Estimator (BLUE), maka harus dilakukan uji normalitas data dan harus terbebas dari asumsi klasik baik itu multikolinieritas maupun heteroskedastisitas.

Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik histogram, normal probability plot, dan analisis statistik one sampel kolmogorov-smirnov (Uji K-S) pada uji non parametrik. Hasil ini menggunakan grafik histogram sebagai berikut:



Gambar 1. Histogram Normalitas

Gambar diatas menunjukkan pola distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva berbentuk lonceng. Adapun hasil analisis menggunakan normal probability plot seperti di bawah ini :



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar diatas menunjukkan pola distribusi normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

4. Uji Asumsi Klasik

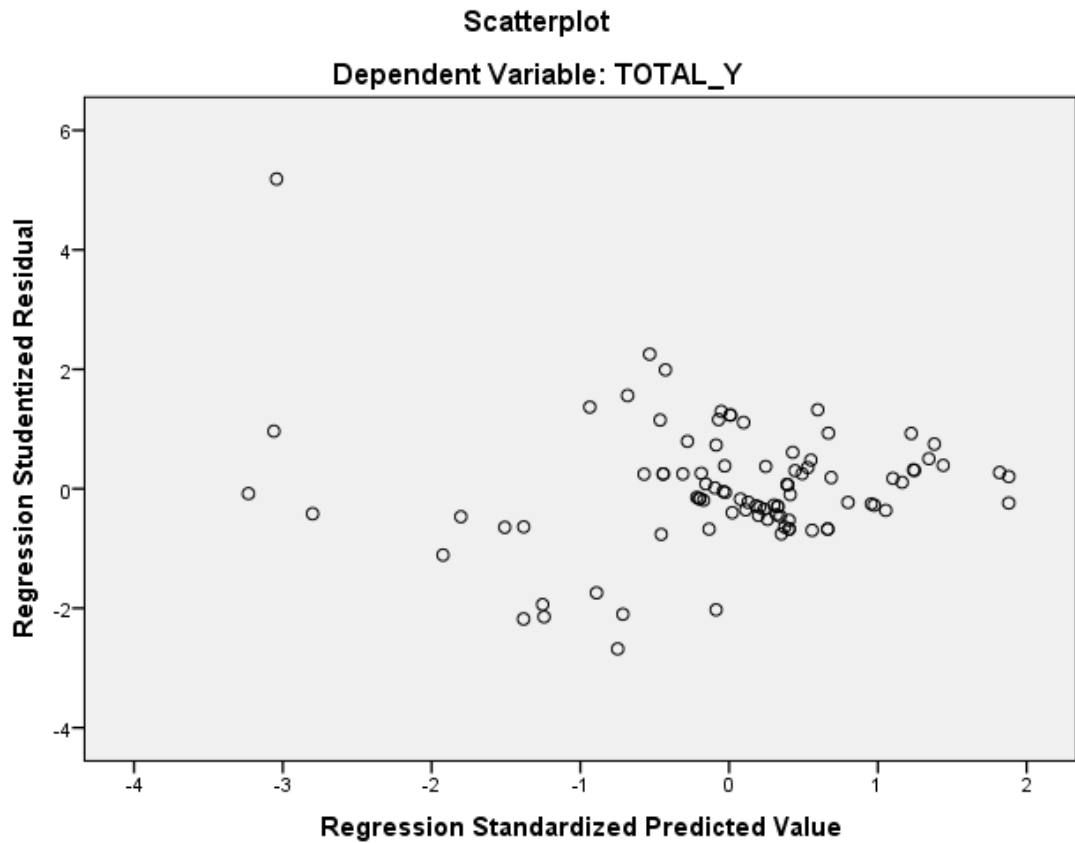
a. Uji multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.813	1.230
	Disiplin	.437	2.288
	Pengawasan	.413	2.419

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil bahwa nilai tolerance pada seluruh variable independen mempunyai nilai $> 0,1$ hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variable independen dan Nilai VIF < 10 . Dan dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedasitas.



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik pada gambar menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa model regresi yang ada terbebas dari asumsi heteroskedasitas.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.788	7.861		.863	.390
	Kompetensi	.456	.240	.152	1.903	.060
	Disiplin	.056	.162	.038	.348	.729
	Pengawasan	1.038	.185	.630	5.615	.000

Menurut purwanto dan Sulistyastuti (2017:194) Jika nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel independen secara individual merupakan penjelas variabel dependen. Didalam output versi SPSS, nilai t dapat dilihat pada tabel Coefficients.

- 1) Diketahui nilai t untuk pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar $1,903 < 2$ artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja secara parsial.
- 2) Diketahui nilai t untuk pengaruh Disiplin terhadap Kinerja adalah sebesar $0,348 < 2$ artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja secara parsial.
- 3) Diketahui nilai t untuk pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja adalah sebesar $5,615 > 2$ artinya variabel independen merupakan penjelas variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja secara parsial.

2. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5053.975	4	1684.658	34.801	.000 ^b
	Residual	4259.938	88	48.408		
	Total	9313.913	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompetensi, Disiplin

Berdasarkan output di atas diketahui nilai F untuk pengaruh Variabel Kompetensi, Variabel Pengaruh Disiplin dan Pengaruh Variabel Pengawasan secara simultan terhadap variabel Kinerja adalah sebesar $34,801 > 4$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan semua variabel independen yang di masukkan dalam persamaan/model

regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.527	6.95761	1.422

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompetensi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel model Summary didapatkan nilai R Square sebesar 0,543 dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi, Variabel Disiplin dan Pengawasan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja sebesar 0,543 % artinya bahwa variasi nilai Kinerja yang dapat dijelaskan oleh model regresi adalah sebesar 54 % dan sisanya 46 % Variabel Kinerja dipengaruhi oleh Variabel lain di luar model regresi.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai t untuk pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar $1,903 < 2$ artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen. Dapat simpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar tidak terdapat pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja.

Hasil pengujian terhadap hipotesis kompetensi ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dian Nuswanto (2020) berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan.

Karyawan Kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar belum seluruhnya memiliki kompetensi kerja berupa pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan dan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada karyawan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Hal ini juga disebabkan karena karyawan kurang mendapatkan perhatian dan bimbingan dari atasan langsung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan yang mempunyai kompetensi akan dapat meningkatkan pekerjaannya, dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakternya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Kompetensi kerja adalah peta pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman karyawan. Karyawan Kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar kurang memiliki kompetensi kerja berupa kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang diterima tidak memperhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan tupoksi karyawan yang akan ditepati oleh karyawan.

Kurangnya kompetensi ini juga disebabkan pengetahuan serta keterampilan karyawan masih rendah dalam menjalankan tugas yang mengakibatkan banyaknya karyawan kurang maksimal dalam bekerja, pengetahuan tentang pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Agar hal tersebut bisa tercapai, maka karyawan harus lebih mampu memahami berbagai bentuk permasalahan dengan berusaha memahami secara mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab kemampuan karyawan rendah dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok karyawan pada di Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Kewajiban atasan ialah juga perlu menginformasikan dan

mendiskusikan masalah yang sedang dihadapi dalam pekerjaannya, sehingga bawahan dapat memahaminya dengan baik.

Berdasarkan dari hasil uji pengaruh secara parsial tersebut di atas terhadap Karyawan Kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan maka perlu diadakan pelatihan kompetensi untuk karyawan tersebut.

Menurut Sinambela Lijan Poltak (2017), dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep human capital. Apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, berkomitmen dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat.

Pada dasarnya pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh organisasi terhadap karyawan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing karyawan. Pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar, pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Berbagai langkah yang perlu diterapkan dalam pelatihan diantaranya :

- a. Pihak yang diberikan pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan.
 - b. Pelatih harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikannya saat pelatihan.
 - c. Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional.
 - d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat di praktikkan sehingga memudahkan yang dilatih memahami materi tersebut.
 - e. Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat memenuhi kebutuhan yang dilatih.
 - f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap bagi peserta.
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai t untuk pengaruh Disiplin terhadap Kinerja adalah sebesar $0,348 < 2$ artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Pada pengujian Hipotesis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar tidak terdapat pengaruh variabel disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Jan Krismon pasaribu (2020) hasil pengujian hipotesis secara parsial di peroleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,955 > 1,983$ dan signifikan diperoleh $0,004 < 0,05$ berarti hipotesis disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji secara parsial variabel disiplin sesuai dengan observasi awal dimana disiplin karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dapat dilihat pada data yang di dapatkan pada kepegawaian berupa rekapitulasi daftar hadir karyawan dimana pada bulan Januari 2020 tidak absen masuk kantor sebanyak 169 hari dan tidak absen keluar kantor 128 hari dan pada bulan

Februari tidak absen masuk kantor 135 hari dan tidak absen keluar kantor 173 hari dan tanpa kabar atau alpa 16 hari.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017), pengertian disiplin berdasarkan para ahli :

- a. Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.
- c. Menurut Davis dalam Sinambela (2012), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Dalam penerapan disiplin pada karyawan yang bekerja pada suatu Lembaga atau organisasi terdapat dua jenis bentuk disiplin :

- 1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin Preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Pimpinan atau atasan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Disisi lain para karyawan juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan dalam organisasi tempat karyawan bekerja.

Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem dalam organisasi

baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja terhadap karyawan yang bekerja pada lembaga atau organisasi.

- 2) Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi, oleh karenanya, aturan yang telah ditetapkan haruslah dilaksanakan dengan konsisten. Konsistensi ini sangat diperlukan untuk menyakinkan bahwa dalam seluruh anggota organisasi memahami aturan tersebut dan bersedia mematuhi. Apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan haruslah ada sanksi yang jelas dari pimpinan melalui proses yang jelas dan transparan. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal (Mangkunegara, 2001) :

- a) Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu, pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian karyawan.

- b) Pemberian Sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di lembaga atau organisasi, Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

Disamping itu, memberikan peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin lembaga atau organisasi.

c) Pemberian Sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada lembaga atau organisasi. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat menyebabkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

d) Teknik-Teknik Pelaksanaan Disiplin

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin adalah teknik pertimbangan sedini mungkin, teknik mendisiplinkan diri, teknik kesediaan penyelia berdisiplin, teknik menegur karyawan, teknik menimbulkan kesadaran diri dan teknik sandwich.

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai t untuk pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja adalah sebesar $5,615 > 2$ artinya variabel independen merupakan penjelas variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Tri Joko dkk (2019) diperoleh hasil pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada nilai T yang terdapat pada variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai nilai T 5,750 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai T yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bila pengawasan dilakukan secara efektif maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila pengawasan tidak dilakukan secara efektif maka kinerja karyawan tidak

efektif yang dapat membuat atau mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jan Krismon Pasaribu dkk (2020) dimana terdapat hasil bahwa variabel Pengawasan mempunyai hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai T 2,231 lebih besar dari 1,983 dan signifikan yang diperoleh 0,028 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Hipotesis secara parsial pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93) dalam Jan Krismon Pasaribu (2020:135) esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaian dengan rancangan analisis pekerjaan.

Pelaksanaan pengawasan itu penting sekali bagi organisasi baik instansi pemerintah ataupun non organisasi pemerintah, karena dengan adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi maka akan dapat diketahui kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari suatu pekerjaan. Sehingga dengan pengawasan yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap hasil pekerjaan karyawan. Dimana pengawasan kerja tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga terkadang dapat merugikan Organisasi maupun karyawan. Kurangnya pengawasan kerja terhadap hasil pekerjaan karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Pengawasan Menurut Saefullah dan Sule (2005:317) dalam Abdul Malik (2020:3) mendefinisikan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang

telah ditetapkan tersebut.

Sedangkan menurut Reksohadiprodjo (2008:63) mengemukakan bahwa “pengawasan merupakan usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana”. Selanjutnya menurut Manullang (2006:173) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut adalah pengawasan sebagai salah satu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Fungsi Pengawasan Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:93) fungsi pengawasan sumber daya manusia (SDM) adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Dalam proses pengawasan SDM adalah mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok, dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaiannya dengan rencana analisis pekerjaan.

Tujuan Pengawasan menurut Siswandi dan Iman (2009:83-84) mengatakan bahwa tujuan pengawasan sebagai berikut:

- 1) Pengukuran kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan hukum yang berlaku.
- 2) Menjaga sumber daya yang dimiliki organisasi.
- 3) Pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Dipercayainya informasi dan keterpaduan informasi yang ada di dalam organisasi.
- 5) Kinerja yang sedang berlangsung dan kemudian membandingkan kinerja aktual dengan standar serta menetapkan tingkat penyimpangan yang kemudian mencari solusi yang tepat.

Teknik pengawasan menurut Siagian (2004:115) proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk : inspeksi langsung (*direct inspection to field*) adalah memeriksa secara langsung di tempat pelaksanaan pekerjaan oleh atasan, observasi di tempat (*on the spot observation*) adalah pengamatan dengan cara melihat sendiri bagaimana bawahan mengelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, dan laporan di tempat (*on the spot report*) adalah laporan tentang kegiatan, laporan tentang tugas yang di berikan oleh atasan apakah telah selesai di kerjakan atau belum.

2. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung adalah Adalah pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan dalam bentuk laporan lisan adalah laporan yang di berikan oleh bawahan tentang pekerjaannya secara lisan yang frekuensinya tergantung pada kebijakan pada organisasi. Dan laporan tertulis adalah laporang yang di sampaikan oleh bawahan kepada atasannya untuk memenuhi berbagai persyaratan operasional yang penyampaiannya secara berkala dalam format yang sudah di tentukan.

Proses Pengawasan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:93) proses pengawasan dilihat dari waktu pelaksanaannya dapat dibedakan menjaadi tiga bagian penting yaitu sebagai berikut:

- a) Pengawasan preventif, adalah dilakukan sebelum sebuah rencana dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah sedini mungkin, agar tidak terjadi penyimpangan.
- b) Pengawasan progresif, adalah berlangsung selama proses implementasi rencana. Hal ini bertujuan agar jika terjadi penyimpangan maka tindakan perbaikan dapat segera dijalankan.

- c) Pengawasan represif, adalah dijalankan setelah proses berakhir dan ada hasil yang dicapai. Hal ini dimaksudkan untuk menilai dan mengukur sejauh mana hasil akhir memiliki kesesuaian dengan rencana.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada indikator variabel Kompetensi diperlukan peningkatan keahlian yang dimiliki pegawai, sikap tangap dan rajin terhadap beban tugas yang diberikan, karena hal ini terlihat dari hasil Tingkat Pencapaian Jawaban Responden (TCR) yang terendah dari variabel kompetensi (87 %) untuk pertanyaan nomor 3 dan 7.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada indikator variabel Disiplin bahwa atasan harus menerapkan kepemimpinan yang adil kepada bawahannya agar tercipta kepatuhan dari karyawan. Hal ini peneliti lihat dari Tingkat Pencapaian Jawaban Responden (TCR) terendah pada variabel disiplin sebesar 73 % untuk pertanyaan nomor 5.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada indikator variabel Pengawasan, perlu adanya komitmen untuk melakukan pengawasan kerja karyawan dengan tepat waktu hal ini peneliti lihat dari Tingkat Pencapaian Jawaban Responden (TCR) terendah sebesar 72 % untuk pertanyaan nomor 6

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan kontrak Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada indikator variabel Kinerja, karyawan harus komitmen terhadap aturan kepegawaian mengenai absensi pada hari

kerja, dilihat dari tingkat absensi bisa mengerjakan pekerjaan yang dibebankan sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini peneliti lihat dari TCR terendah pada variabel Kinerja sebesar 76 % untuk pertanyaan nomor 11.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Rahman 2018 *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok”* Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)
- Admiral Amsyahdi 2016 *“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi”* Journal Ilmu Administrasi Negara 2016
- Asmita 2019 *“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara”* NeoRespublika : Journal Ilmu Pemerintahan Vol.1 No.1. Juli-Desember 2019
- Abdul Malik Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda *“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda”* eJournal Administrasi Bisnis, 2020,8(1): 1-13 ISSN 2355-5408
- Debby Fransiska Giltom *“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Padapt.Perkebunan Nusantara 2 (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit”* Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1 Tahun 2019 Januari-Juni 2019 p-ISSN : 2301-6256 e-ISSN : 2615-1928
- Dian Indra Kusumasari (2020) berjudul *“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang”* Jurnal Magisma Vol.VIII No.1-Tahun 2020
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak dkk (2020) *“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Megamas Plaza Bangunan”* Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1 : 1-28 Januari 2020/ISSN : 1829-7463
- Edy Sutrisno (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Kencana Prenada Media Group Rawamangun-Jakarta
- Fitra Margaret 2017 *“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang”* Kolegial-Vol.5, No.1. Juni2017, ISSN 2088-5644
- Jan Krismon Pasaribu 2020 *“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Dinamik Nusantara Medan”* Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1: 1-208 Januari 2020/ISSN: 1829-7463

- Lijan Poltak Sinambela (2017) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* PT Bumi Aksara Jakarta
- Memed Erwansyah *“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”* (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara) *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2018 Vo.7, No.1, ISSN 2541- 187X
- Nurbudiwati, 2018 *“Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.Jurnal of Knowledge Management, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut”*
- Purwanto Erwan Agus, dkk. (2017) *“Metode Penelitian Kuantitatif”* Gava Media Yogyakarta
- Patricia Dhiana Paramina 2017 *“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Semangat Kerja”* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Carefast Semarang)
- Rosalendro Eddy Nugroho *“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan”* (Studi Kasus Sub Direktorat Network Planning dan Deployment PT.Telkomsel) Seminar Nasional Inovasi dan Aplikasi Teknologi di Industri 2017 ITN Malang, 4 Februari 2017 ISSN 2085.4218
- Rr. Dian Indra Kusumasari (2020) *”Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang”* *Jurnal Magisma* Vol. VIII No.1-Tahun 2020
- Sri Nur Fatimah 2020 *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Aliyah Kendari”* *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan* ISSN: 2685-5151. Volume 12, Nomor. 1 (Januari, 2020)
- Sinta Herlini Putri 2019 *“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu”* Hasil penelitian FEB UMB Tahun 2019
- S Mia Lasmaya *“Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol.10, No. 1, April 2016, ISSN 2443-2121
- Said Muhammad Rizal (2019) *“Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai”* *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117-128 ISSN 2623-2634

Sujarweni V. Wiratna, dkk. (2012) "*Statistika Untuk Penelitian*" Graha Ilmu Yogyakarta

Tri Joko, 2019 "*Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Dinamik Nusantara Medan*" Journal of Management Volume 2 No. 2 2019