

Hubungan Kualitas Pengawasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan

Dedi Setiawan¹, Edi Mulyadi², Dwi Sridani Afriza³

¹Kecamatan Serpong Tangerang Selatan

²³Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : deswansetiawan0923@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Hubungan Kualitas Pengawasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan. Karena setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya dan untuk mencapai tujuan selalu dihadapkan pada suatu masalah baik datang dari dalam maupun luar instansi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebar angket atau kuesioner kepada Pegawai Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Data diproses dengan menggunakan *spss for windows versi 22* Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kualitas Pengawasan mempunyai Hubungan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan dan disiplin kerja tidak berhubungan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan. Hubungan signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan adalah pada variabel Kualitas Pengawasan dengan koefisien standar beta sebesar 1,967 kemudian diikuti oleh variabel Disiplin Kerja dengan koefisien beta sebesar 3,359. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor dominan yang mempunyai hubungan terbesar terhadap kecenderungan Kinerja Pegawai Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan.

Kata kunci : Kualitas Pengawasan dan Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between Quality Supervision and Work Discipline with Employee Performance at the Serpong Sub-District Office, South Tangerang City. Because every agency in carrying out its activities and to achieve goals is always faced with a problem both coming from within and outside the agency. The data used in this study is primary data used by distributing questionnaires or questionnaires to the Serpong Sub-District Office Employees, South Tangerang City. The population in this research is 52 employees. The sampling technique used was saturated sample, namely by using the entire research population as the research sample. The data is

processed in the form of numerical data (numbers) using a Likert scale. Data collection methods in this study were questionnaires and literature study. The data was processed using SPSS for Windows version 22. The data analysis method used quantitative methods, namely by using multiple linear regression analysis. The results of the study prove that the Quality of Supervision variable has a significant relationship to the dependent variable, namely the performance of the Serpong Sub-district Office employees, South Tangerang City and work discipline has no relationship to the performance of the Serpong Sub-District Office employees, South Tangerang City. The biggest significant relationship to the performance of the Serpong Sub-district Office employees, South Tangerang City is the Quality of Supervision variable with a standard beta coefficient of 1.967 followed by Work Discipline with a beta coefficient of 3.359. From the results of the analysis, it can be concluded that Work Discipline is the dominant factor that has the greatest relationship to the tendency of the Serpong Sub-District Office Employee Performance, South Tangerang City.

Keywords: *Quality of Supervision and Work Discipline, Performance*

A. Pendahuluan

Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah

suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan.

Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu aparatur negara yang mempunyai peraturan sesuai dengan Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 91 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan, Organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, kantor camat mempunyai tugas diantaranya; (1) mengkoordinasikan kebijakan teknis operasional seksi meliputi tugas bidang pemerintahan, ketentramanan, dan ketertiban, pemberdayaan masyarakat kelurahan kesejahteraan rakyat dan pelayanan umum; (2) mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya; (3) mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentramanan dan ketertiban umum; (4) mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; (5) mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; (6) mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah ditingkat kecamatan; (7) memimpin dan mengkoordinasikan perumusan rencana kegiatan kecamatan; (8) mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah di unit terkait di tingkat kecamatan; (9) perumusan laporan kegiatan kecamatan sebagai bahan pertanggung jawaban kepada atasan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Serpong bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawai masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan adalah pegawai sering datang terlambat masuk kerja, pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan diluar urusan pekerjaan kantor, pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja pegawai. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan. Menurut peneliti pengawasan penting di Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan karena masih ada pegawai yang melakukan kesalahan dan

pelanggaran sehingga visi dan misi dari kantor tidak akan tercapai. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

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

Disiplin kerja juga merupakan faktor menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja bertujuan untuk melatih dan memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Penulis mengangkat variabel disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan, karena apabila disiplin pegawai itu tinggi maka pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan cepat selesai, sehingga akan terwujud tujuan dari instansi tersebut, dan tugas Kantor camat adalah untuk melayani masyarakat.

Menurut Wibowo pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan pemerintahan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pengawasan yang dilakukan atasan kepada pegawai Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan masih kurang efektif, antara lain adalah atasan tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur ukuran kinerja pegawai, akibatnya para pegawai dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar tugasnya cepat selesai dan pegawai tidak menjunjung tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadang-kadang atasan tidak memberikan sanksi kepada pegawai apabila dia melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu pegawai sering melanggar peraturan-

peraturan yang ada di pemerintahan itu dan tidak akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, oleh karena itu para pegawai melanggar peraturan-peraturan yang ada karena mereka merasa bahwa atasan tidak akan melakukan pengawasan apakah tugas dan pekerjaan itu mereka kerjakan dan selesai pada waktu yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan antara lain adalah pegawai masih sering terlambat masuk kerja karena sistem absen pegawai selama pandemi Covid 19 menggunakan sistem berbasis online, walaupun pegawai terlambat maka atasan tidak akan mengetahuinya karena pegawai yang terlambat bisa melakukan absen dari manapun. Pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan diluar urusan pekerjaan kantor, atasan tidak mengetahui bahwa pegawai tidak masuk kerja karena atasan kurang aktif dalam mengawasi pegawai apakah semua pegawai hadir pada saat waktu bekerja dan melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan pegawai mengalami kendala dalam pekerjaannya sehingga visi dan misi dari kantor itu tidak tercapai.

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

B. Metode

Penelitian ini menjawab kaitan fungsional antara tida peubah bebas Kualitas Pengawasan (X1), dan Disiplin Kerja (X2), dengan peubah terikat Kinerja Pegawai (Y) di Pemerintahan Kecamatan Serpong Kota Tangerang. Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian survey terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor kecamatan.

Populasi adalah pegawai ASN Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 114 orang. Sampel dipilih secara acak sederhana terhadap keseluruhan pegawai di kantor kecamatan tersebut, dengan ukuran sampelnya adalah 52 orang yang diperoleh dari aturan Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala likert menggunakan 5 option, Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Untuk melihat standarisasi dari angket yang digunakan, dilakukan ujicoba terlebih dahulu. Hasil ujicoba menunjukkan bahwa nilai r paling rendah untuk Kualitas Pengawasan (X1) adalah 0,312 dan paling tinggi 0,65, variabel Disiplin Kerja (X2)

paling rendah 0,368 dan paling tinggi 0,649, serta untuk Kinerja Pegawai (Y) paling rendah 0,256 dan paling tinggi 0,636. Karena nilai r tabel untuk pengujiannya adalah 0,282, maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk semua item dalam angket pengukuran kualitas pengawasan dan disiplin kerja, semuanya valid, tetapi untuk angket pengukuran Kinerja Pegawai (Y) ada satu item yang tidak valid. Adapun untuk nilai reliabilitas angket pengukuran Kualitas Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Kinerja Pegawai (Y) berturut-turut 0,652; 0,679; serta 0,609. Artinya semua angket pengukuran ketiga variabel tersebut memiliki kualitas baik dan valid.

Untuk mengkaji kaitan fungsional antara ketiga variabelnya digunakan regresi linear sederhana dengan penaksir kuadrat terkecil. Dalam prosesnya, peneliti menguji asumsi yang diperlukan, normalitas residu, multikolinearitas, serta heteroskedastisitasnya. Hasil dari pengujian ketiganya menunjukkan bahwa asumsi-asumsi tersebut dipenuhi.

C. Hasil dan Pembahasan

Secara deskriptif persamaan regresi yang menghubungkan antara Kualitas Pengawasan (X1), dan Disiplin Kerja (X2), dengan peubah terikat Kinerja Pegawai (Y) adalah $\hat{Y} = 15,290 + 0,232X_1 + 0,400X_2$. Dari persamaan ini diperoleh informasi bahwa ada kaitan positif dari kedua variabel dalam peningkatan atau penurunan skor kinerja pegawai. Apabila dibandingkan dari kedua variabel bebasnya, hubungan yang cukup kuat terlihat dari disiplin kerja. Artinya disiplin lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kualitas pengawasan. Informasi lain adalah adanya faktor luar cukup besar yang tidak bisa dijelaskan oleh kedua variabel, yakni sebesar 15,290 point. Artinya terdapat skor 15,290 dari kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh kualitas pengawasan dan disiplin kerja.

Secara inferensial, persamaan regresi yang mengaitkan antara variabel bebas dan peubahnya bersifat linear dan sangat signifikan. Signifikansinya dapat dilihat dari tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Simultan Persamaan Regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.117	2	121.059	17.418	.000 ^b
	Residual	340.556	49	6.950		
	Total	582.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Kualitas Pengawasan(X1)

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 17,418$ dengan tingkat probabilitas ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka diperlukan rumus: $K;n$ Keterangan: k = Jumlah Variabel n = Jumlah Responden Jadi, $F_{tabel} (2;52) =$ Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,180. Karena nilai F_{hitung} 17,418 lebih besar dari F_{tabel} 3,180 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pengawasan(X_1), disiplin kerja(X_2) secara simultan berhubungan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai(Y).

Untuk melihat keberartian variabel secara individualnya diperoleh informasi bahwa kualitas pelayanan tidak memiliki hubungan yang kuat, hal ini terlihat pada tabel 2 nilai signifikansinya 0,055 yang lebih besar dari 0,05. Sebaliknya disiplin kerja memiliki hubungan yang cukup kuat, yakni memiliki nilai signifikansi 0,002 yang jauh lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, secara individual, memang disiplin kerja jauh lebih memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan supervisi atau pengawasan pegawai.

Tabel 2.
Hasil Uji Individual terhadap Variabel dalam Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.290	4.091		3.737	.000
	Kualitas Pengawasan(X_1)	.232	.118	.265	1.967	.055
	Disiplin Kerja(X_2)	.400	.119	.453	3.359	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Dari hasil analisis data di atas, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh Pegawai yang berupa kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan/pegawai dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada pada instansi. Semakin baik kinerja pegawai akan berpengaruh pada prestasi dan nilai di instansi tersebut. Kinerja pegawai sangat penting bagi instansi karena kinerja pegawai merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu maka kinerja pegawai tidak untuk didiamkan tetapi harus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dibuktikan dengan melihat

jawaban responden responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar (51,92% + 18,65%) = 70,57%. Meskipun rata-rata skor diperoleh 2,07 dimana nilai tersebut termasuk pada rentang skala 1,80 - 2,59 dengan kriteria tidak baik, namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 29,03% maka untuk lebih baik lagi instansi perlu pengertian akan pentingnya seluruh pegawai memiliki kinerja yang tinggi, berlomba-lomba berkompetisi secara sehat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan pembahasan, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) variabel Kualitas Pengawasan adalah 0,530 (X_1) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **sedang** dan variabel Disiplin kerja adalah 0,608 (X_2) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pengawasan dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (5.412 > 2.10092) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sri Wahyuni, Sumaryanto, Sarah Anggraini, Elsy Maurina dan Tari Wulandari dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja terbukti berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:194) dimana motivasi merupakan "Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Pendapat ini selaras juga dengan Elya (2010:22) dimana disampaikan bahwa "Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja".

D. Kesimpulan

Kualitas Pengawasan dan Disiplin Kerja berhubungan signifikan dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik F hitung sebesar 17,418 lebih besar dari F tabel 3.180 dan nilai signifikansinya 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Dari kesimpulan di atas, maka peneliti merekomendasikan atasan Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan diharapkan dapat selalu mengontrol dan membandingkan antara pelaksana pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan menerapkan program kerja yang terorganisir dengan cara menentukan standar pelaksana dan tujuan perencanaan lembaga/instansi agar penyimpangan yang terjadi bisa diatasi. Disiplin kerja pegawai juga harus diperhatikan agar kualitas kinerja

bertambah baik dan semua pekerjaan tidak akan terhambat. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

Referensi

- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo. disiplin kerja. Universitas Medan Area. 2016
- Handayaniingrat, Soewarno. 2010. Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung.
- Handayaniingrat, Suwarno. 2010. Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Silalahi. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama. 2013.
- Sondang P. Siagian (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.