

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
PROFESIONALISME SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
PEGAWAI DINAS PU PR KABUPATEN  
MUSI BANYUASIN**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
menempuh gelar Magister Manajemen



**Disusun Oleh :**

**Nama : Catur Heri Wibowo  
NPM : 194141009**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

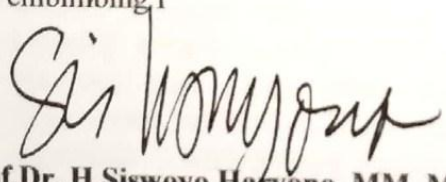
**JUDUL :**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
PROFESIONALISME SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
PEGAWAI DINAS PU PR KABUPATEN  
MUSI BANYUASIN**

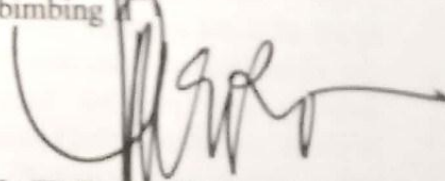
**Nama : Catur Heri Wibowo  
NPM : 194141009  
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, Agustus 2020  
Pembimbing I

  
Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.PD.

Palembang, 29 Agustus 2020  
Pembimbing II

  
Dr. Ir. Hj. Yusra Hakimah, MM.

Palembang, Agustus 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Triduananti Palembang

  
Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Catur Heri Wibowo**  
NPM : **194141009**  
Program Studi : **Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang**  
Judul Tesis : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Profesionalisme Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Sepetember 2020

ang menyatakan,



**Catur Heri Wibowo**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Kegunaan Penelitian .....	8
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kajian pustaka .....	10
1. Kinerja .....	10
2. Disiplin kerja .....	14
3. Profesionalisme .....	21
4. Pengawasan .....	28
B. Hasil penelitian Lain yang Relevan .....	41
C. Kerangka Berpikir .....	43
D. Hipotesis Penelitian.....	45

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
B. Desain Penelitian .....	47
C. Populasi dan Sampel .....	48
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	48
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	51
F. Teknik Analisis Data.....	54
G. Hipotesis Statistika.....	69

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Analisis Deskriptif.....	71
B. Analisis Inferensial.....	75
C. Pembahasan Hasil peneitian.....	86

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	89
B. Implikasi kebijakan .....	90
C. Saran.....	91

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	52
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin kerja .....	53
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Profesionalisme .....	54
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengawasan .....	55
Tabel 3.6 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS .....	56
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic.....	69
Tabel 4.1 Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin Menurut Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2 Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin Menurut Jenjang Pendidikan.....	72
Tabel 4.3 Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin Menurut Golongan /Ruang.....	73
Tabel 4.4 Kategori Jawaban .....	74
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden .....	74
Tabel 4.6 <i>Loading Factor model Final</i> .....	77
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	78
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i> .....	79
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i> .....	80
Tabel 4.10 <i>R-Square</i> .....	81
Tabel 4.11 <i>f- Square</i> .....	82
Tabel 4.12 Tabel <i>Indirect Effects</i> .....	82
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i> .....	83

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka berfikir .....	44
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi .....	76
Gambar 4.2 Full Model Bootstrapping t statistik .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner .....	94
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden .....	99
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi.....	105
Lampiran 4 Tabel Loading Factor model Final .....	106
Lampiran 5 Tabel Average Variance Extracted (AVE). .....	107
Lampiran 6 Tabel Discriminant Validity .....	107
Lampiran 7 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	107
Lampiran 8 Tabel R-Square .....	108
Lampiran 9 Tabel f- Square .....	108
Lampiran 10 Tabel Indirect Effects .....	108
Lampiran 11 Tabel Path Coefficient.....	108
Lampiran 12 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik. ....	109



## ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo haryono, MM, M.Pd dan ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Profesionalisme serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 113 Orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan toleransi 10%. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin maka jumlah sampel diperoleh sebanyak 53 orang dari total populasi sebanyak 113 orang. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Profesionalisme Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $2.649 \geq 1,96$  atau P-value  $0.008 < 0.05$ , Hipotesis kedua : Pengawasan berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $2.041 \geq 1,96$  atau P-value  $0.042 < 0.05$ . Hipotesis ketiga : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $2.580 \geq 1,96$  atau P-value  $0.010 < 0.05$ . Hipotesis keempat : Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $6.809 \geq 1,96$  atau P-value  $0.000 < 0.05$ . Hipotesis kelima : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $2.622 \geq 1,96$  atau P-value  $0.009 < 0.05$ ., terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Profesionalisme berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan variabel Pengawasan terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Profesionalisme bernilai signifikan  $< 0,05$  artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan juga nilai *R Square* variabel Profesionalisme sebesar 0.671 artinya variable Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Profesionalisme (Y) terhadap Disiplin kerja dan Pengawasan sebesar 67,1%. Untuk nilai *R Square* Kinerja sebesar 0.844 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Profesionalisme, Disiplin kerja dan Pengawasan sebesar 84,4%

**Kata Kunci** : Disiplin kerja, Pengawasan, Profesionalisme, Kinerja.

## ABSTRACT

*Under the guidance of Prof. Dr. H. Siswoyo haryono, MM, M.Pd and Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM. This study aims to determine the effect of work discipline and supervision on professionalism and its impact on the employee performance of the PU PR office in Musi Banyuasin Regency. The population in this study were 113 employees of the Public Works Department of Musi Banyuasin Regency. In this study, the method used to determine the number of samples is to use the Slovin formula using a tolerance of 10%. Based on calculations with the Slovin formula, the total sample size was 53 people from a total population of 113 people. From the results of this study, the first hypothesis: Work discipline has a significant positive effect on the professionalism of the employees of the PU PR Office of Musi Banyuasin Regency, this is indicated by the t statistic of  $2.649 \geq 1.96$  or P-value  $0.008 < 0.05$ , The second hypothesis: Supervision has an effect on employee professionalism. Department of PU PR of Musi Banyuasin Regency, this is shown by the t statistic of  $2.041 \geq 1.96$  or P-value of  $0.042 < 0.05$ . The third hypothesis: Work discipline has an effect on the Employee Performance of the Public Works and Public Relations Office of Musi Banyuasin Regency, this is indicated by a t-statistic of  $2.580 \geq 1.96$  or a P-value of  $0.010 < 0.05$ . The fourth hypothesis: Supervision has a significant positive effect on the Employee Performance of the PU PR Office of Musi Banyuasin Regency, this is indicated by the t statistic of  $6.809 \geq 1.96$  or a P-value of  $0.000 < 0.05$ . The fifth hypothesis: Professionalism has an effect on the performance of the employees of the PU PR Office of Musi Banyuasin Regency, this is shown by the t statistic of  $2,622 \geq 1.96$  or P-value  $0.009 < 0.05$ ., There is an indirect effect between work discipline variables on performance. which is mediated by the variable Professionalism which has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and the Supervision variable on Performance which is mediated by the Professionalism variable is significant  $< 0.05$  means that it has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and also the R Square value for the Professionalism variable is 0.671 meaning that the performance variable which can be explained by professionalism (Y) on work discipline and supervision is 67.1%. For the R Square Performance value of 0.844, it means that the Performance variable can be explained by the variables of Professionalism, Work Discipline and Supervision of 84.4%*

*Keywords: work discipline, supervision, professionalism, performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat birokrasi selalu ada di setiap pemerintahan suatu negara dan keberadaannya akan terus eksis selama pemerintahan negara tersebut masih ada. Keberadaan PNS dibutuhkan oleh pemerintah dan negara, dimana PNS selaku pelaksana kebijakan untuk menggerakkan birokrasi, sangat dibutuhkan oleh masyarakat secara umum dalam wujud pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Dari sisi pemerintah, perkembangan dan perubahan lingkungan yang terjadi telah disikapi dengan berbagai upaya penyesuaian arah kebijakan pembangunan nasional. Kebijakan pembangunan penyelenggaraan negara, diarahkan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Penyesuaian yang harus dilakukan oleh kepegawaian adalah menelaraskan program-program kepegawaian dengan arah kebijakan pembangunan nasional serta tuntutan masyarakat yang menghendaki terwujudnya PNS yang professional dan bersih dari kolusi Korupsi dan Nepotisme (KKN), sehingga mampu menghadirkan pelayanan terbaik bagi masyarakat dan mendorong terciptanya pemerintahan yang baik.

Kondisi kepegawaian dalam hal ini mengacu pada kepegawaian sebagai suatu sistem penyelenggaraan manajemen PNS, sistem kepegawaian yang ada belum mampu mewujudkan PNS yang professional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan

sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, namun demikian kenyataannya PNS belum mampu memenuhi harapan tersebut. Kondisi demikian diindikasikan dengan berbagai keluhan masyarakat terhadap kinerja birokrasi secara kelembagaan seperti :

- a. Rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan birokrasi
- b. Kurang berdayanya regulasi kepegawaian sebagai mekanisme pengaturan. Peraturan perundang-undangan kepegawaian (termasuk norma, standar dan prosedur teknis pelaksanaannya).
- c. Belum tertatanya birokrasi baik sumber daya aparaturnya maupun kelembagaannya.

Sumber daya manusia dalam organisasi juga dihubungkan dengan disiplin kerja. Konsep disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasarnya adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan (Wursono, 2005 : 32). Sementara itu pendapat lain mengatakan bahwa suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi sebab adanya kedisiplinan akan dapat ditaati oleh sebagian besar para karyawan akan dilakukan secara efektif. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien, jadi dapat ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela bukan atas dasar paksaan. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai keadilan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Nitisemito, 2002 : 28).

Dalam kajian profesionalisme Asnawir (2001: 2) berpendapat bahwa profesi dapat diartikan sebagai suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, dedikasi dan berorientasi pada pelayanan yang dilandasi oleh keahlian teknik dan prosedur yang mantap serta sikap kepribadian tertentu. Profesionalisme pegawai dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Purwanto (2000: 2) menyatakan bahwa kompetensi-kompetensi penting bagi para pegawai adalah kompetensi dibidang substansi, bidang komunikasi dan bidang hubungan serta pelayanan atau pengabdian masyarakat

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Para pegawai akan bekerja secara professional apabila iklim kerja ikut memberikan dukungan. Para pegawai yang professional akan memperhatikan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan secara professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Pada gilirannya para pegawai harus mampu mengembangkan dirinya secara optimal, terutama dalam bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun organisasi swasta. Pengawasan adalah suatu proses pemantauan aktifitas karyawan menjaga organisasi agar tetap berjalan ke arah pencapaian sasaran, dan membuat koreksi bila diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen karena dapat mengetahui apakah ada

penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung pada suatu organisasi. Penyimpangan yang merugikan akan di tekan sekecil mungkin jika pengawasan yang telah dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik Daft (2002:11).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 : 67). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Faisal, 2005 : 28).

Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin yang selalu dituntut pelayanan yang prima terhadap masyarakat, maka setiap pegawai dituntut untuk mematuhi Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Pengawasan yang baik teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh disiplin kerja pegawai masih rendah, dimana hal ini

dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan masih adanya kebiasaan para pegawai menunda-nunda pekerjaan, profesionalisme pegawai belum berjalan sesuai yang diharapkan, masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, sering terjadinya tumpang tindih tugas dan kewenangan yang diberikan atasan kepada bawahannya, sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawahkan dampak kepada tingkat kualitas kinerja organisasi dan kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin antara lain :

1. Disiplin kerja pegawai masih rendah, dimana hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan masih adanya kebiasaan para pegawai menunda-nunda pekerjaan.
2. Profesionalisme pegawai belum berjalan sesuai yang diharapkan.
3. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Sering terjadinya tumpang tindih tugas dan kewenangan yang diberikan atasan kepada bawahannya.

5. Sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja organisasi.
6. Kinerja Pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari Identifikasikan masalah, maka dilakukan pembatasan masalah dalam ruang lingkup yang dapat dijangkau oleh peneliti, masalah yang akan diteliti dibatasi pada **Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Profesionalisme serta dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin.**

### **D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin?.
- b. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin?.
- c. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin?.
- d. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin?.



- e. Apakah terdapat Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin?.
- f. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin kerja yang dimediasi oleh Profesionalisme terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin?.
- g. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan yang dimediasi oleh Profesionalisme terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin?.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

#### **a. Tujuan secara umum**

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas PU Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas PU Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
5. Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
6. Profesionalisme memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.

7. Profesionalisme memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.

#### **b. Tujuan Keilmuan Penelitian**

1. Menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Profesionalisme serta dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah, dengan demikian akan memudahkan pencarian alternatif pemecahan masalah-masalah tersebut.
4. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun strategi pengembangan sistem penilaian pelayanan yang berjalan.

#### **c. Tujuan jangka Panjang**

Dapat menjelaskan kausalitas antara disiplin kerja, Pengawasan, Profesionalisme, dan kinerja Pegawai dan menjelaskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja khususnya di Dinas PU PR Kabupaten Musi Banyuasin

### **F. Kegunaan Penelitian**

- a. Sumbangan pemikiran bagi Dinas PU Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang

dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Disiplin kerja, Pengawasan dan Profesionalisme dengan Kinerja.

- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Disiplin kerja, Pengawasan dan Profesionalisme dengan Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Thompson, Arthur Jr, dkk. 2005. *Crafting and executing strategy*. United
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. Faisal. (2005). Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Kedua, Cetak Kelima. Malang : Penerbitan Universitas Muhammadiyah.
- Alek S. Nitisemito. 2008. Manajemen Personalialia, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Asnawir, Usman Basyiruddin, 2002. Media Pembelajaran, Ciputat Pers, Jakarta Selatan,
- Bestari, A. W. (2016). Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Status DM Terhadap Kualitas Hidup Pasien Hemodialisis. FKM UNAIR. 200–212
- Bossola, M., Di, E., Emanuele, S., Katja, M., Gilda, D. L., & Carlo, P. (2018). Fatigue Is Associated With High Prevalence And Severity Of Physical And Emotional Symptoms In Patients On Chronic Hemodialysis. *International Urology And Nephrology*, 50(7),
- Daft, Richard L. 2002. Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga
- Dharma, (2015). Pengantar studi kasus tentang penggunaan obat dan penatalaksanaan penyakit. Yogyakarta : Gre Publising
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Gibson, R L; Mitchell, Marianne H. 2011. Bimbingan dan Konseling (Edisi Indonesia-Edisi ke Tujuh). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hornby, A S. 1995. "Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English". London: Oxford University Press.
- Kartono dan Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Made Alit Mariana. (2003). Pembelajaran Remedial. Departemen Pendidikan Nasional: Perguruan Tinggi.

- Moh, Uzer Usman. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Purwanto, M. Ngalim. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya..
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. (2010) *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara,
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan,Muchdarsyah.2014.*Produktivitas Apa danBagaimana*.cetakan ke-9.Jakarta:Bumi Aksara
- Soekanto, Soerjono. 2004. *Sosiologi Keluarga*. Jakarta : PT Rineka Cipta. States: McGraw-Hill.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PTBPFE.
- Wursono. 2005. *Dasar- Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

