

**PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

MAHRANSYAH PUTRA DASOPANG
NPM. 1203100146P

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Kebijakan Publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

MAHRANSYAH PUTRA DASOPANG
1203100146 P

Pengawasan Melekat dilakukan agar tujuan dan sasaran kegiatan pegawai dapat terwujud, dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada serta mentaati peraturan yang berlaku. Sedangkan Disiplin Kerja adalah yang layak diperlukan untuk menjamin terciptanya kelancaran dan ketertiban dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam suatu organisasi, lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan secara berkala, masalah disiplin kerja yang terjadi di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan dikatakan sudah cukup optimal, Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan beberapa rumus yaitu, teknik korelasi, uji signifikansi, uji determinasi, dan uji regresi linier. Sampel yang digunakan adalah jumlah objek pegawai berdasarkan objek penelitian yang berjumlah 39 orang sekaligus sebagai respondennya dan data dikumpulkan berdasarkan data primer dan data skunder.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa pengawasan melekat berkorelasi secara signifikan antara variabel bebas (X) pengaruh pengawasan melekat dengan variabel (Y) disiplin kerja pegawai berada pada tingkat kuat yaitu 0,680. Ada pengaruh variabel (X) yaitu pengawasan melekat terhadap variabel (Y) disiplin kerja pegawai. Sementara dari hasil uji determinasi diperoleh dari besarnya presentase pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai 2,56% sementara sisanya 97,44% adalah faktor lain.

KATA PENGANTAR



Maha suci Allah SWT yang menganugrahkan setiap orang yang menjalani hidup di dunia ini yang berbeda-beda. Maha indah karunia-Nya yang telah membekali masing-masing orang dengan potensi yang beraneka rupa. Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas karunia, hidayah dan anugerahnya lah penulis dapat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Kebijakan Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dengan selesainya skripsi ini dengan judul **PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**. Shalawat beriringan salam juga penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar bahwa pentingnya ilmu bagi kehidupan manusia di dunia dan di akhirat kelak.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu penulis ingin memnyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Teristimewa dan paling utama serta paling tercinta dan tersayang kepada orang tua saya yaitu Alm Ayahanda H.Safaruddin Hasibuan dan Ibunda Hj.Nurbi yang telah mendukung dan membantu saya baik dari segi moril maupun materiiil, dan yang selalu mendukung dan memotivasi serta do'a restu kepada saya untuk terus maju mengapai cita-cita saya. Mereka adalah sumber inspirasi dan motivasi

saya dalam melangkah ke depan untuk menjadi pribadi yang jauh lebih baik lagi sesuai dengan ajaran islam. Karena dengan do'a dan tetesan keringatmu wahai orang tua ku, aku bisa menggapai cita, dan hari ini telah kudapatkan apa yang telah ku impikan yang telah ku tempuh dengan cucuran keringat, keyakinan dan kesabaran. Dan untuk Bapak dan Mamak, insya'Allah Mahransyah Putra Dasopang akan menjadi apa yang Bapak dan Mamak dambakan, Mahransyah Putra Dasopang menjaga apa yang telah Mahransyah Putra Dasopang dapatkan ini dengan baik. Amiin.. Mahransyah Putra Dasopang sangat menyayangi dan mencintai Bapak dan Mamak.

Sebuah karya kecil ini dari perjalanan panjang ku, ku persembahkan juga kepada Abangda Indra Affandi Hasibuan dan Adinda Afrizal Fahmi Dasopang serta calon istri Euis Nurjannah yang selalu memberikan do'a dan semangat kepada ku demi keberhasilan ku di saat hidupku, dalam penyelesaian pendidikan saya sampai akhir penulisan skripsi ini. Kumohon padamu ya Allah, semoga mereka selalu dalam kasihmu.

Serta penulis juga mengucapkan terimakasih setulusnya kepada :

1. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Tasrif Syam selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Nalil Khairiah, S.ip, M.pd. selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Drs. Tasrif Syam M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Nalil Khairiah, S.ip.Mpd. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan arahan serta waktunya.
5. Dosen dan seluruh pegawai staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh pegawai staff biro yang telah banyak membantu dalam semua urusan penulis mulai dari perkuliahan sampai akhir pengerjaan skripsi penulis.
7. Dan yang terakhir saya ucapkan banyak terima kasih kepada adik-adik saya Ikhwan Fadli Nst, A.Mp,S.E, Reza Agam Falevi, S.Pd, Zainal Fikri, S.H, Muhammad Iqbal, S.Kom, Yudha Prawira,S.H, Okti Ryanki, Imam, Fauzi Rahman, Fauzi, Fahmi Daulay.

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. Serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulis duduk di perkuliahan sampai akhir dari penyelesaian skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya....

AMIIN

Medan, Februari 2017

Mahransyah Putra Dasopang

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan	5
BAB II : URAIAN TEORITIS	7
A. Pengawasan Melekat.....	7
1. Pengertian Pengawasan Melekat	7
2. Pengertian Pengawasan.....	8
3. Manfaat Pengawasan Melekat	10
4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengawasan.....	11
5. Jenis-jenis Pengawasan	12
6. Indikator Pengawasan Melekat.....	14
7. Proses Pengawasan	16
B. Disiplin Kerja Pegawai.....	19
1. Pengertian Disiplin Pegawai.....	19

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja.....	22
3. Manfaat disiplin kerja.....	25
4. Indikator disiplin kerja	27
C. Hubungan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai.	30
D. Anggapan dasar dan Hipotesis	31
BAB III : METODE PENELITIAN	32
A. Jenis penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32
C. Defenisi Operasional	33
D. Teknik Pengumpulan data	34
E. Teknik Analisa Data	35
F. Deskripsi Objek Penelitian	37
BAB IV : ANALISA DATA HASIL PENELITIAN.....	43
A. Penyajian Data	43
1. Identitas Responden	43
B. Pembahasan/Analisa Data	55
1. Analisa Variabel Bebas (Pengawasan Melekat).....	55
2. Analisa Variabel Terikat (Disiplin Kerja Pegawai)	58
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul / Teks	Halaman
Tabel 3.1	: Interpretasi Koefisien Product Moment.....	35
Tabel 4.1	: Distribusi Responden Menurut Golongan.....	43
Tabel 4.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Pemeriksaan Yang Dilakukan Oleh Atasan	44
Tabel 4.4	: Distribusi Responden Berdasarkan Sistem Kerja Mempengaruhi Pengawasan Melekat.....	45
Tabel 4.5	: Distribusi Responden Berdasarkan Pemantauan Yang Dilakukan Atasan Secara Rutin	46
Tabel 4.6	: Distribusi Responden Berdasarkan Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	46
Tabel 4.7	: Distribusi Responden Berdasarkan Pemeriksaan Rutin Terhadap Absensi.....	47
Tabel 4.8	: Distribusi Responden Berdasarkan Ketetapan Waktu Dalam Bekerja.....	47
Tabel 4.9	: Distribusi Responden Berdasarkan Tugas Yang Diberikan Sesuai Aturan.....	48
Tabel 4.10	: Distribusi Responden Berdasarkan Evaluasi Yang Dilakukan Aturan.....	48
Tabel 4.11	: Distribusi Responden Berdasarkan Pengawasan Melekat Mempengaruhi Evaluasi Kerja	49
Tabel 4.12	: Distribusi Responden Berdasarkan Ketetapan Waktu Dalam Bekerja.....	49
Tabel 4.13	: Distribusi Responden Berdasarkan Ketetapan Waktu Mempengaruhi Disiplin Kerja	50
Tabel 4.14	: Distribusi Responden Berdasarkan Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan.....	50

Tabel 4.15 : Distribusi Responden Berdasarkan Ketaatan Waktu Mempengaruhi Disiplin Kerja	51
Tabel 4.16 : Distribusi Responden Berdasarkan Pemeriksaan Meningkatkan Disiplin Kerja	51
Tabel 4.17 : Distribusi Responden Berdasarkan Pemeriksaan Sesuai Prosedur.....	52
Tabel 4.18 : Distribusi Responden Berdasarkan Evaluasi Sesuai Dengan Tujuan Dan Sasaran	52
Tabel 4.19 : Distribusi Responden Berdasarkan Evaluasi Meningkatkan Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.20 : Distribusi Responden Berdasarkan Evaluasi Berjalan Sesuai Dengan Peraturan.....	53
Tabel 4.21 : Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel (X) Pengawasan Melekat.....	54
Tabel 4.22 : Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Variabel (X) Pengawasan Melekat	57
Tabel 4.23 : Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Variabel (Y) Disiplin Kerja Pegawai	58
Tabel 4.24 : Distribusi Jawaban Berdasarkan Variabel (Y) Disiplin Kerja Pegawai.....	61
Tabel 4.25 : Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Variabel X Dengan Variabel Y.....	61
Tabel 4.26 : Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment.....	64

DAFTAR GAMBAR

Struktur	Judul / Teks	Halaman
Struktur 3.1	: Struktur Dinas Perhubungan Kota Medan.....	39
Struktur 4.1	: Grafik Linear Sederhana.....	68

PERNYATAAN



Dengan ini saya Mahransyah Putra Dasopang, NPM 1203100146 P menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan suatu imbalan atau plagiat atau meniplak atau menganbil karya orang lain adalah tindakan kejahatan harus di hukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu di dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi sesuai hukum berupa :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2017

Mahransyah Putra Dasopang

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat di butuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar di capai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2009; 90) bahwa arti penting dari disiplin kerja yaitu punya disiplin kerja yang baik, berarti akan di capai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Sangat di perlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas dan mudah di pahami serta adil yaitu berlaku baik bagi pemimpin yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan serta sering di langgar, maka pegawai mempunyai di siplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Begitu pula hal nya dengan Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan yang mempunyai visi untuk menciptakan sistem gerakan / aktifitas perhubungan yang

handal dari berkemampuan tinggi yang berperan sebagai urat nadi kehidupan ekonomi, politik, sosial budaya serta mampu berperan sebagai penunjang, penggerak dan pendorong pembangunan kota medan.

Ada pun misi dari Dinas Perhubungan Kota medan

1. Peningkatan kualitas pengelolaan dan pelayanan sebagai pilar pembentuk citra dalam pengelolaan perhubungan di kota medan.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (pemerintahan, masyarakat dan swasta) sebagai pilar pelaku utama pembentuk kesuksesan penyelenggara perhubungan di kota medan.
3. Peningkatan kualitas sitem gerakan / aktifitas perhubungan sebagai pilar pembentuk daya tarik, daya kesan, daya saing, daya fikir dan daya layan yang handal yang menjadikan kota medan aman, tertib dan lancar.

Dalam penerapan disiplin pegawai masih saja ditemui masalah seperti terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan diantaranya: datang ke kantor tidak tepat waktu, tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari, dan melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja sering menyalahgunakan fasilitas-fasilitas kantor seperti jaringan internet yang digunakan untuk bermain sosial media, bermain game dan lainnya. Kemudian mobil atau sepeda motor untuk berpergian diluar keperluan kantor (pribadi). Kerap kali meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja hanya untuk sekedar makan, minum dan ngobrol di kantin, sering juga tidak tepat waktu saat kembali ke kantor pada jam istirahat telah habis.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya menurut Sutrisno (2009; 94) adalah pengawasan, kepemimpinan dan perhatian (motivasi) kepada para pegawai adalah tindakan-tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kantor.

Pengawasan melekat sangatlah penting dalam menegakkan disiplin, karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, seperti terlihat dalam permasalahan yang terjadi dikantor, sehingga akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi yang tidak efisien dan efektif.

Pengawasan melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah disetiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja didalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Hasil pemeriksaan pada instansi pemerintah oleh sebagian aparat pengawasan fungsional, baik internal maupun external, selama ini mengidentifikasi bahwa penyimpangan, pelanggaran dan pemborosan di hampir semua instansi pemerintah terjadi berulang-ulang dan tidak adanya perbaikan yang signifikan.

Bila pengawasan melekat bisa berjalan sebagai mestinya, dapat dipastikan bahwa kelemahan-kelemahan sebagaimana di ungkapkan diatas dapat diminimalkan, sehingga disiplin dan prestasi kerja akan meningkat, penyalahgunaan wewenang berkurang, efisien dan efektifitas penggunaan dana dan sumberdaya lainnya akan meningkat, kualitas pelayanan dan kepuasan publik akan

meningkat, suasana kerja akan lebih tertib dan teratur sesuai prinsip-prinsip penyelenggara pemerintah yang baik.

Demikian pentingnya pengawasan melekat dalam sebuah organisasi, menjadikan hal ini perlu dianggap sebagai suatu hal yang serius. Banyak terjadi dilapangan, pengawasan yang tidak dilakukan kurang efektif seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan jam keluar serta pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan, berakibatb pada rendahnya hasil kerja pegawai, dan bermuara pada kegagalan dalam mencapai tujuan.

Masalah yang berkaitan dengan pengawasan melekat pada kantor Dinas Perhubungan kota Medan yaitu belum sepenuhnya kantor Dinas Perhubungan kota medan melakukan pengawasan yang efektif, terdapat pegawai-pegawai melakukan kegiatan lain pada jam kerja yang dapat mengganggu aktifitas pekerjaan seperti mengobrol sesama pegawai diluar permasalahan pekerjaan.

B. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
”Apakah ada pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan?”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengawasan melekat di dinas perhubungan kota medan.

- b. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas perhubungan kota medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas perhubungan kota medan.

2. Manfaat Penelitian :

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan untuk memperbaiki pengawasan melekat, dan disiplin pegawai agar dapat lebih baik.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta segala kegiatannya dan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi organisasi.

c. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah pengawasan, motivasi dan disiplin kerja pegawai.

D. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan serta manfaat penelitian.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi penelitian. Teori-teori yang di uraikan adalah : Pengertian pengawasan, pengawasan melekat, disiplin kerja pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi dari metode penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defenisi operasional dan teknik analisa data.

BAB IV : ANALISA HASIL PENELITIAN

Bab ini bersisikan data yang diperoleh dari lapangan atau berupa dokumen- dokumen yang akan di analisis sehingga penelitian dapat memberikan permasalahan yang akan di teliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini kesimpulan serta saran-saran untuk kemajuan objek peneliti.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Pengawasan Melekat

1. Pengertian Pengawasan Melekat

Suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. (Nawawi,2004; 8).

Istilah pengawasan melekat (waskat) pertama kali muncul dalam Inpres No. 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Inpres No. 1 Tahun 1983 tentang Pedoman Pengawasan Melekat yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan melekat ialah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan melekat menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/46/M.PAN/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan bahwa pengawasan melekat merupakan padanan istilah pengendalian manajemen atau

pengendalian intern, dan selanjutnya disebut WASKAT adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan dan dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar, serta ditaatinya segala ketentuan yang berlaku.

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan.

Dalam waskat, pelaku pengawasan adalah atasan yang dianggap memiliki kekuasaan dan setiap pimpinan atau manajer memiliki fungsi yang melekat di dalam jabatannya untuk melaksanakan pekerjaannya atau pada personil yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dalam konsep waskat, para pelaku pengawasan lainnya seperti bawahan, orang lain, dan masyarakat kurang diperhatikan dengan anggapan atasan dapat menjalankan kekuasaannya sehingga bebas mengawasi bawahannya.

2. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka pemimpin organisasi harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang

sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila mana perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang mungkin saja terjadi. Apabila ternyata kemudian ada penyimpangan, penyelewengan atau ketidakcocokkan maka pemimpin diharapkan untuk menempuh langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan.

Handoko (2007; 359) mengemukakan “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan”.

Menurut Julitriarsa dan Suprihanto (2006; 101) ”Pengawasan adalah tindakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahanitu, begitu juga menjaga agar pelaksanaannya tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan”.

Manullang (2009; 173) mengemukakan: ”Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Dari beberapa batasan pengertian tentang pengawasan seperti yang sudah diketemukan di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan kegiatan-kegiatan agar rencana yang telah ditetapkan tidak menyimpang dari apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Jadi pengawasan

dapat dianggap juga sebagai suatu kegiatan untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan atau kekeliruan-kekeliruan tertentu, karenanya fungsi pengawasan perlu dilakukan. Kekeliruan tersebut berupa anggapan bahwa pengawasan sebagai kegiatan untuk mencari kesalahan dan kelemahan orang lain, akan tetapi pengawasan juga merupakan tindakan preventif dan korektif untuk menghindari agar para bawahan tidak membuat kesalahan lagi. Dan bilamana terjadi penyimpangan atau kesalahan maka dengan segera dapat diketahui penyebabnya lalu diadakan tindakan perbaikan.

3. Manfaat Pengawasan Melekat

Menurut Mockler dalam Handoko (2007; 360) manfaat pengawasan melekat adalah: "Untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan".

Menurut Manullang (2009; 173) manfaat pengawasan melekat adalah: "mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan." Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-

penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Pengawasan di dalam suatu organisasi merupakan salah satu factor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka organisasi dapat mencapai tujuan. Pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut T. Handoko (2007; 366) :

- a. Perubahan lingkungan organisasi.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi.
- c. Kesalahan-kesalahan.
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Keempat hal di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perubahan lingkungan organisasi

Bebagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

- b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan efektif dan efisien.

- c. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat

secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan para manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan para bawahan sebelum menjadi kritis.

d. **Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang**

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tersebut tidak berkurang. Satu-satunya cara dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab manajer tersebut tidak berkurang. Satu-satunya cara dapat menentukan apakah bawahan tidak melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

5. Jenis-jenis Pengawasan

a. **Pengawasan Melekat**

Yaitu serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian secara terus menerus yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif serta efisien sesuai dengan rancangan kegiatan dan peraturan yang sudah berlaku.

b. **Pengawasan Fungsional**

Pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau pejabat yang tugas pokoknya khusus membantu pemimpin untuk menyelesaikan tugas masing-masing.

Pengawasan fungsional biasanya bersifat internal. Aparat pengawasan fungsional dalam suatu instansi biasa disebut Satuan Pengawasan Internal.

c. Pengawasan teknis fungsional

Di setiap instansi berkewajiban untuk melakukan pengawasan agar kebijakan-kebijakan negara sesuai dengan bidang tugas pokoknya masing-masing di taati oleh semua masyarakat dan aparatur pemerintah. Pengawasan ini merupakan konsekuensi dari pelaksanaan dasar fungsionalisasi dan merupakan fungsi atau operasional dari instansi tersebut.

d. Pengawasan legislatif

Pengawasan yang biasa disebut dengan pengawasan politik, merupakan fungsi yang memiliki parlemen di samping fungsi legislatif dan budgeting. Pengawasan legislatif di tujukan pada pengawasan terhadap UUD 1945. Hukum dan peraturan pelaksanaan yang termanifestasikan pada hak interflasi, hak angket dan hak menyatakan pendapat.

e. Pengawasan Masyarakat

Di sebut juga dengan kontrol sosial yang merupakan pengawasan yang dilakukan masyarakat sendiri terhadap penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

f. Pengawasan yudikatif

Pengawasan ini salah satu dari Mahkamah Agung untuk mengawasi peraturan di bawah undang-undang, Sedangkan Mahkamah Konstitusi

berwenang secara formal untuk menguji undang-undang terhadap undang-undang dasar 1945.

6. Indikator Pengawasan melekat

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi karakteristik tertentu. Indikator pengawasan melekat menurut Handoko (2007; 373) sebagai berikut :

- a. Akurat.
- b. Tepat Waktu
- c. Obyektif dan menyeluruh
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
- e. Realistik secara ekonomis.
- f. Realistik secara organisasional
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- h. Fleksibel
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- j. Diterima para anggota organisasi.

Adapun penjelasan dari indikator di atas adalah:

- a. Akurat.

Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data tidak akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

b. Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

c. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah difahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

e. Realistik secara ekonomis.

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

f. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

h. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan harus efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi.

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Manulang (2009; 176) ada empat indikator pengawasan, yaitu: “waktu pengawasan, objek pengawasan, subjek pengawasan dan cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan.

7. Proses Pengawasan

Dalam pelaksanaan suatu tugas selalu terdapat urutan pelaksanaan yang menunjukkan bagaimana proses suatu kegiatan itu dilaksanakan mulai dari awal sampai dengan selesai. Demikian juga halnya dengan pengawasan merupakan suatu proses, dimana sebelum mendapatkan hasil akhir terlebih dahulu melakukan serangkaian tindakan yang telah direncanakan sebelumnya.

Proses pengawasan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh manajer dalam melaksanakan pengawasan terhadap perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Proses pengawasan biasanya terdiri paling sedikit lima tahap (langkah). Handoko (2007; 363) mengemukakan tahap-tahap proses pengawasan sebagai berikut :

- a. Penetapan standard pelaksanaan (perencanaan).
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan.
 - 1) Membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan analisa penyimpangan.
 - 2) Pengambilan tindakan koreksi bila perlu.

Berikut ini penjelasannya:

- a. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)

Penetapan standar sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai hasil-hasil perencanaan yang akan dicapai. Perencanaan itu adalah untuk mencapai tujuan, sasaran, target perencanaan, anggaran, margin keuntungan, keselamatan kerja dan sasaran produksi.

Tiga bentuk standar umum adalah:

- 1) Standar-standar fisik, meliputi kuantitas barang jasa, jumlah langganan atau kualitas produk.
- 2) Standar-standar moneter, yang ditunjukan dalam nilai rupiah dan mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor dan pendapatan sales.
- 3) Standar-standar waktu yang meliputi kecepatan produksi-produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan.

b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai cara mengukur pelaksanaan kegiatan, oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Setelah frekwensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, antara lain:

- 1) Pengamatan (observasi).
- 2) Laporan-laporan lisan tertulis.
- 3) Metoda-metoda otomatis.
- 4) Inspeksi pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.

d. Membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan.

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan yang direncanakan atau standard yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini mudah dilakukan, tetapi sering terjadi kompleksitas pada saat adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

e. Pengambilan tindakan koreksi bila perlu.

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat dilakukan dalam berbagai

bentuk. Standard mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan. Tindakan koreksi yang dilakukan dapat berupa:

- 1) Mengubah standar mula-mula (mungkin terlalu tinggi atau terlalu rendah).
- 2) Mengubah pengukuran pelaksanaan (inspeksi terlalu sering frekwensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri).
- 3) Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan.

B. Disiplin Kerja Pegawai

1. Pengertian Disiplin kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Kekurangdisiplinan di dalam manajemen suatu organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009; 290) menyatakan bahwa "disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur".

Menurut Siagian (2009; 305) : “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawaisehingga para pegawaitersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawailain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Selanjutnya Rivai (2008; 444) menyatakan Disiplin kerja adalah: ”Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diterangkan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh oerorganisasi.

Menurut Rivai (2008; 444), disiplin kerja dibedakan atas:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilaku 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 negatifnya.

Penjelasan dari keempat perspektif yang menyangkut disiplin kerja tersebut adalah:

1) Retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.

2) Korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggaran menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.

3) Hak-hak individual

Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.

4) Utilitarian

Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian pegawai dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian pegawai

kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009; 94-98) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian (motivasi) kepada para pegawai.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan dekung, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam

lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai.

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.

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 pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam tindakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian (motivasi) kepada para pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawainya dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik. Namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

Siswanto (2005; 291) berpendapat faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada

5 yaitu

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor disiplin adalah:

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

3. Manfaat disiplin kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009; 92) tujuan utama disiplin adalah "untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin,

peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian-hatian, senda gurau atau pencurian”.

Menurut Siagian (2009; 305) disiplin memiliki manfaat untuk: ”mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu 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 pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

4. Indikator disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2007; 213) diantaranya:

- a. Ketaatan waktu
- b. Ketaatan proses kerja
- c. Ketaatan hasil kerja

Adapun penjelasan dari indikator disiplin adalah:

- a. Ketaatan waktu

Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Ketaatan proses kerja

Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- c. Ketaatan hasil kerja.

Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007; 194), indikator kedisiplinan seorang pegawai dalam suatu perusahaan adalah:

Tujuan dan kemampuan

- 1) Teladan pimpinan
- 2) Balas jasa
- 3) Keadilan

- 4) Pengawasan melekat (Waskat)
- 5) Sanksi hukuman
- 6) Ketegasan
- 7) Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

- 2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

- 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang indisipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan setiap indisipliner pegawai semakin banyak.

C. Hubungan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai

Menurut Hasibuan (2005; 197) pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektifitas untuk mengetahui kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efektif serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, suatu organisasi bagaimana bentuk dan bergerak di bidang apapun sudah pasti mempunyai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak sekali usaha yang dilakukan baik berupa tenaga, waktu dan dana. Agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien maka diperlukan pengawasan. Pengawasan di maksudkan agar tujuan dan sasaran kegiatan unit-unit pemerintah dapat tercapai secara berdayaguna dan berhasil guna yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, rencana atau program, pembagian dan pendelegasian tugas, rumusan kerja, pedoman pelaksanaan dan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan melekat dalam suatu organisasi dilakukan secara berjenjang sehingga dapat lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana pemimpin dapat mengawasi atau memantau bawahannya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga segala perilaku dan pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan organisasi dapat terselesaikan dengan baik.

D. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut (1991; 97) adalah : “titik tolak pemikiran yang kebenarannya di terima oleh peneliti”. Anggapan dasar dalam penelitian ialah : “ pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai”.

2. Hipotesis

Menurut suharsimi (2006; 130) Hipotesis dapat di artikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis gabungan dari dua kata yaitu “Hipo” artinya di bawah dan “Tesis” artinya kebenaran, secara keseluruhan hipotesis berarti di bawah kebenaran. Atau di sebut kebenaran yang masih di bawa (belum tentu benar). Dari pendapat di atas dapat di rumuskan “Ada pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket pada 39 pegawai. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012; 57) menyatakan bahwa : “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.” Populasi penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Menurut Mudrajat Kuncoro (2006; 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi.” Sedikitnya jumlah populasi, maka penulis menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi sampel, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi atau sensus. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 39 pegawai negeri sipil Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan.

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Pengawasan melekat (X) adalah berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi. Adapun indikator pengawasan melekat menurut Handoko (2007; 373) adalah:

a. Akurat.

Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data tidak akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

b. Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan di eveluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

c. Obyektif dan menyeluruh

Infomasi harus mudah di fahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

2. Disiplin kerja (Y) adalah suatu bentuk usaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya. Adapun indikator disiplin kerja menurut

Hasibuan (2007; 213) adalah ketaatan waktu, ketaatan proses kerja dan ketaatan hasil kerja.

a. Ketaatan waktu

Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Ketaatan proses kerja

Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Ketaatan hasil kerja.

Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), adapun data primer yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Quesioner*), yakni data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 3 opsi, yaitu sangat setuju (3), kurang setuju (2) dan tidak setuju (1).

2. Pengamatan (observasi) adalah aktivitas yang dilakukan makhluk cerdas, terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

E. Teknik Analisa Data

1. Teknik korelasi:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecil nya hubungan variabel x dan y.

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah responden

Tabel 3.1

INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2005; 45): ‘Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid’.

2. Uji signifikansi

Menurut Sugiono, (2012 ; 14) untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada umumnya orang berpendapat bahwa kelebihan sampel adalah lebih baik dari pada kekurangan sampel. Menggunakan rumus :

$$Z = \frac{r}{\sqrt{n-1}} \rightarrow r = \frac{r}{\sqrt{n-1}}$$

Keterangan :

Z = Signifikan

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

3. Uji Determinasi

Menurut Sugiyono (2014; 216) untuk mengetahui seberapa besar persentase dari masing-masing pengaruh variabel bebas pengawasan melekat terhadap variabel terikat disiplin kerja dapat dilihat dengan koefisien determinasi, yakni: $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$

Keterangan :

D = Determinan

r_{xy} = Koefisien korelasi

4. Uji Regresi linier

Menurut Sugiono (2014; 237) untuk memprediksi seberapa jauh koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linear dengan rumus :

$Y = a+bx$, dimana

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{(n\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

Keterangan :

Y = Nilai yang di prediksi

a = konstanta atau bilangan harga x=0

b = koefisien regresi

x = Nilai variabel bebas

F. Deskripsi Objek Penelitian

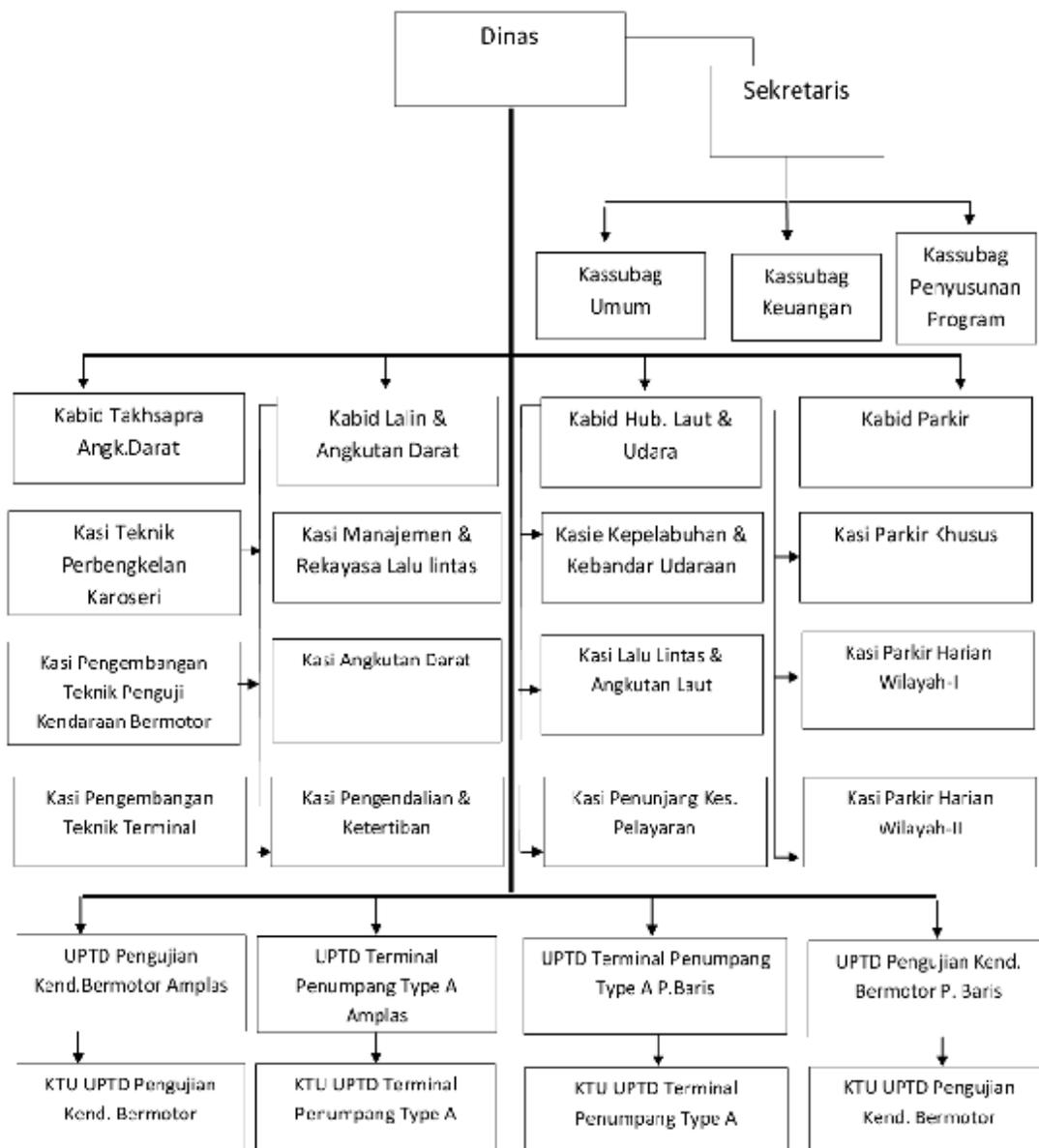
Dinas Perhubungan Kota Medan

1. Nama Unit Kerja : Dinas Perhubungan Kota Medan
2. Alamat/Telp. Kantor : Jl. Kol. Laut Yos Sudarso No. 13 Medan
Telp. 6618313
3. Tugas Pokok

- a. Dinas Perhubungan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang perhubungan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

- c. Peningkatan kualitas sistem gerakan/aktifitas perhubungan sebagai pilar pembentuk daya tarik, daya kesan, daya saing, daya fikir dan daya layan yang handal yang menjadikan Kota Medan aman, tertib dan lancar.

Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan



Sumber I.Kj Dinas Perhubungan Kota Medan Tahun 2015

Adapun struktur organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris terdiri dari:
 - a. Kepala Sub Bagian Umum
 - b. Kepala Sub Bagian Keuangan
 - c. Kepala Sub Bagian Program
3. Kepala Bidang Takhsapra Angk.Darat terdiri dari:
 - a. Kasi Teknik Perbengkelan Karoseri
 - b. Kasi Pengembangan Teknik Penguji Kendaraan Bermotor
 - c. Kasi Pengembangan Teknik Terminal
4. Kepala Bidang Lalu Lintas & Angkutan Darat terdiri dari:
 - a. Kasi Manajemen & Rekayasa Lalu lintas
 - b. Kasi Angkutan Darat
 - c. Kasi Pengendalian & Ketertiban
5. Kabid Hubungan Laut & Udara terdiri dari:
 - a. Kasi Kepelabuhan & Kebandar Udaraan
 - b. Kasi Lalu lintas & Angkutan Laut
 - c. Kasi Penunjang Kes. Pelayaran
6. Kepala Bidang Parkir terdiri dari:
 - a. Kasi Parkir Khusus
 - b. Kasi Parkir Harian Wilayah-I
 - c. Kasi Parkir Harian Wilayah-II

7. UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Amplas terdiri dari:
 - a. KTU UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor
8. UPTD Terminal Penumpang Type A Amplas terdiri dari:
 - a. KTU UPTD Terminal Penumpang Type A
9. UPTD Terminal Penumpang Type A P.Baris terdiri dari:
 - a. KTU UPTD Terminal Penumpang Type A
10. UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor P.Baris terdiri dari:
 - a. KTU UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor

Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan

- a. Dinas

Dinas merupakan Unsur Pelaksana pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretaris Daerah. Dinas mempunyai tugas dan pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah dibidang pendapatan daerah berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud dalam pasal 4, Dinas pendapatan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang pendapatan
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pendapatan
- 3) Pembinaan, pelaksanaan dan pelayanan umum dibidang pendapatan
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

b. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan administrasi umum penyusunan program.

BAB IV
ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan maupun hasil penyebaran angket diolah dan dianalisis berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan teknik penyebaran angket kepada responden yang selanjutnya diisi oleh responden tersebut, maka peneliti mengolah data dan mentabulasi data dari tiap-tiap pertanyaan melalui langkah-langkah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya, adapun penyajian data selanjutnya dengan langkah sebagai berikut :

1. Identitas Responden

Tabel 4.1

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
GOLONGAN PEGAWAI**

No.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	GOLONGAN IV	2	5,13%
2.	GOLONGAN III	34	87,18%
3.	GOLONGAN II	2	5,13%
4.	GOLONGAN I	1	2,56
Jumlah		39	100%

Sumber : Hasil jawaban angket 2016

Berdasarkan Tabel diatas, terbukti pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan golongan III. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai telah mempunyai pengalaman kerja cukup baik. Pelaksanaan tugas dapat

meningkat, pegawai bisa bersifat profesional atau tidak membawa masalah internal di tempat kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat.

Tabel 4.2
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE %
1.	Laki-laki	31	79,49%
2.	Perempuan	8	20,51%
Jumlah		39	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, terbukti pada umumnya pegawai Dinas perhubungan Kota Medan pada umumnya adalah laki-laki yaitu 31 orang (79,49%). Ini berarti bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan cukup besar yaitu 8 orang (20,51%) dan dengan perbedaan tersebut di harapkan adanya kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas di Dinas Perhubungan Kota Medan.

2. Analisis Tabel Tunggal Variabel Bebas

Tabel 4.3
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
PEMERIKSAAN YANG DILAKUKAN OLEH ATASAN

No.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sudah sebanyak 37 orang (94,87%) dan kadang-kadang 2 orang (5,13%), maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin selalu memberikan pengarahan terhadap pegawainya, apabila terjadi kesalahan akan dikenakan sanksi agar pegawai tidak mengulangi kesalahan tersebut dan kualitas kerja pegawai dapat meningkat.

Tabel 4.4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN SISTEM KERJA MEMPENGARUHI PENGAWASAN MELEKAT

No.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 36 orang (92,31%) dan kadang-kadang 3 orang (7,69%), maka dapat disimpulkan bahwa sistem kerja pegawai mempengaruhi pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk bekerja dengan baik.

Tabel 4.5

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMANTAUAN
YANG DILAKUKAN ATASAN SECARA RUTIN**

No.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 3

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 31 orang (79,49%) dan kadang-kadang 8 orang (20,51%), maka dapat disimpulkan bahwa atasan memperhatikan para pegawai, agar melakukan tugas nya sehingga terhindar dari kesalahan.

Tabel 4.6

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
MENYELESAIKAN TUGAS TEPAT WAKTU**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 37 orang (94,87%) dan kadang-kadang 2 orang (5,13%) , maka dapat disimpulkan para pegawai sudah menyelesaikan tugas yang

diberikan dengan tepat waktu, semua dilakukan sesuai dengan perintah atasan.

Tabel 4.7

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMERIKSAAN RUTIN TERHADAP ABSENSI

No.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 5

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 38 orang (97,44%) dan kadang-kadang 1 orang (2,56%), maka dapat disimpulkan kehadiran para pegawai sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Tabel 4.8

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KETETAPAN WAKTU DALAM BEKERJA

No.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 35 orang (89,74%) dan kadang-kadang 2 orang (5,13%) serta tidak 2 orang (5,13%), maka dapat disimpulkan bahwa ketetapan waktu dalam bekerja sudah di laksanakan oleh para pegawai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 4.9

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
TUGAS YANG DIBERIKAN SESUAI ATURAN**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 38 orang (97,44%) dan kadang-kadang 1 orang (2,56%), maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai dalam perintah tugas yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku untuk menyelesaikannya.

Tabel 4.10

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
EVALUASI YANG DILAKUKAN SESUAI ATURAN**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 36 orang (92,31%) dan kadang-kadang 3 orang (7,69%), maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh atasan sesuai dan berjalan dengan peraturan yang ditetapkan.

Tabel 4.11

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENGAWASAN
MELEKAT MEMPENGARUHI EVALUASI KERJA**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	38	97,44%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 32 orang (82,05%) dan kadang-kadang 3 orang (7,69%) serta tidak 4 orang (10,26%) , maka dapat disimpulkan bahwa beberapa tidak

merasa bahwa pengawasan melekat yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan tidak mempengaruhi evaluasi kerja pegawai.

Tabel 4.12

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KETETAPAN WAKTU DALAM BEKERJA**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	39	100%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	0	0
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 10

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 39 orang (100%), maka dapat disimpulkan bahwa ketetapan waktu dalam bekerja sudah di laksanakan oleh para pegawai dengan baik.

Tabel 4.13

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KETETAPAN
WAKTU MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	35	89,74%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	4	10,26%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 11

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 35 orang (89,74%) dan tidak 4 orang (10,26%), maka dapat disimpulkan bahwa ketetapan waktu yang dilaksanakan oleh para pegawai sangat berpengaruh kepada disiplin kerja, karena jika semua pegawai melakukan segala sesuatu dengan tepat waktu semuanya akan terlaksana sesuai dengan yang telah ditetapkan, disiplin kerja akan timbul dan terwujud.

Tabel 4.14

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
MENYELESAIKAN TUGAS YANG DIBERIKAN**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	34	87,18%
2.	Kadang-kadang	4	10,26%
3.	Tidak	1	2,56%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 12

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 34 orang (87,18%) dan kadang-kadang 4 orang (10,26%) serta tidak 1 orang (2,56%), maka dapat disimpulkan para pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang di beri atasan.

Tabel 4.15

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KETAATAN
WAKTU MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	35	89,74%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	4	10,26%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 13

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 35 orang (89,74%) dan tidak 1 orang (10,26%), maka dapat disimpulkan para pegawai dalam ketaatan waktu bekerja menjadi lebih baik.

Tabel 4.16

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
PEMERIKSAAN MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	37	94,87%
2.	Kadang-kadang	2	5,13%
3.	Tidak	0	0
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 14

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 37 orang (94,87%) dan kadang-kadang 2 orang (5,13%), maka dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan yang dilakukan sudah sesuai, dengan

adanya pemeriksaan disiplin kerja para pegawai dapat terwujud dan tujuan organisasi akan tercapai.

Tabel 4.17

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMERIKSAAN SESUAI PROSEDUR

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	37	94,87%
2.	Kadang-kadang	2	5,13%
3.	Tidak	0	0
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 15

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 37 orang (94,87%) dan kadang-kadang 2 orang (5,13%), maka dapat disimpulkan pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan kepada para pegawai sudah dilakukan sesuai aturan yang berlaku.

Tabel 4.18

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN EVALUASI SESUAI DENGAN TUJUAN DAN SASARAN

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	36	92,31%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	3	7,69%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 16

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 36 orang (92,31%) dan tidak 3 orang (7,69%), maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi yang dilakukan para pegawai sudah dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dengan sistem kerja yang baik dan benar maka tujuan dan sasaran akan terwujud.

Tabel 4.19

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN EVALUASI
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	36	92,31%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	3	7,69%
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 17

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ya sebanyak 36 orang (92,31%) dan tidak 3 orang (7,69%), maka dapat disimpulkan para pegawai dapat meningkatkan disiplin melalui evaluasi secara rutin yang dilakukan oleh atasan.

Tabel 4.20

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN EVALUASI
BERJALAN SESUAI DENGAN PERATURAN**

NO.	URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
1.	Ya	39	100%
2.	Kadang-kadang	0	0
3.	Tidak	0	0
Jumlah		39	100%

Sumber : pertanyaan Angket No. 18

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	3	3	3	3	3	3	1	3	3	25
26	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25
27	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25
28	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25
29	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25
30	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25
31	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
33	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25
34	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
36	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	3	3	3	3	3	1	3	3	3	25
39	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25
Jumlah										1029

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban nilai tertinggi responden adalah 27 dan nilai jawaban terendah adalah 25. Nilai tersebut dapat di gunakan untuk mengklasifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$

$R = 27 - 25$

$R = 2$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$I = R : \text{Jarak Interval}$

$I = 2 : 3$

$I = 0,66$ di bulatkan 1

Setelah Interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

Kategori Tinggi $27 >$

Kategori Sedang 26

Kategori Rendah 25

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.22

DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL (X) PENGAWASAN MELEKAT

KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PRESENTASE
TINGGI	$27 >$	27	69,23%
SEDANG	26	0	0
RENDAH	25	12	30,77%
JUMLAH		39	100%

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	2	1	2	1	3	3	3	3	3	21
26	3	1	3	1	3	3	3	3	3	24
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
28	3	3	1	3	3	3	1	1	1	21
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
30	3	1	3	1	3	3	3	3	3	24
31	3	1	3	1	3	3	3	3	3	24
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
33	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
39	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
Jumlah										1025

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel y (Disiplin kerja pegawai) adalah 27, nilai terendah adalah 21. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (jarak pengukuran) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 27 - 21$$

$$R = 6$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$I = R$: Jarak Interval

$I = 6 : 3$

$I = 2$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

Kategori Tinggi : 25>

Kategori Sedang : 23-24

Kategori Rendah : 21-22

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.24

DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL (Y) DISIPLIN KERJA PEGAWAI

KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PRESENTASE
TINGGI	25>	34	87,18%
SEDANG	23-24	3	7,69%
RENDAH	21-23	2	5,13%
JUMLAH		39	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan tergolong tinggi akibat fungsi dari pengawasan melekat. Hal ini terbukti dari distribusi penggolongan yang telah dilakukan berdasarkan rangkuman jawaban angket dari variabel bebas tersebut sebanyak (87,18%).

1. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya di buat perhitungan nilai yang bertujuan untuk dapat mencari perhitungan rumus Koefisien Korelasi Product Moment sebagai berikut:

TABEL 4.25

**DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA
VARIABEL PENGAWASAN MELEKAT (X) DENGAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Y)**

No. Resp	X	Y	x²	y²	Xy
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	27	27	729	729	729
2	27	27	729	729	729
3	27	27	729	729	729
4	27	27	729	729	729
5	27	27	729	729	729
6	27	27	729	729	729
7	27	27	729	729	729
8	27	27	729	729	729
9	27	27	729	729	729
10	27	27	729	729	729
11	27	27	729	729	729
12	27	27	729	729	729
13	27	27	729	729	729
14	27	27	729	729	729
15	27	27	729	729	729
16	27	27	729	729	729
17	27	27	729	729	729
18	27	27	729	729	729

No. Resp	X	Y	x ²	y ²	Xy
19	27	27	729	729	729
20	27	27	729	729	729
21	27	27	729	729	729
22	27	27	729	729	729
23	27	27	729	729	729
24	27	27	729	729	729
25	25	21	625	441	525
26	25	24	625	576	600
27	25	26	625	676	650
28	25	21	625	441	525
29	25	26	625	676	650
30	25	24	625	576	600
31	25	24	625	576	600
32	27	26	729	676	702
33	25	25	625	625	625
34	25	26	625	676	650
35	27	27	729	729	729
36	25	27	625	729	675
37	27	27	729	729	729
38	25	27	625	729	675
39	25	26	625	676	650
Σ	$\Sigma x=1029$	$\Sigma y=1025$	$\Sigma x^2=27183$	$\Sigma y^2=27027$	$\Sigma xy=27081$

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai sebagai berikut:

$$n = 39$$

$$\Sigma x = 1029$$

$$\Sigma y = 1025$$

$$\Sigma x^2 = 27183$$

$$\Sigma y^2 = 27027$$

$$\Sigma xy = 27081$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus kolerasi product moment untuk mengetahui ada tidak nya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Terlebih dahulu dicari nilai rxy sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}} \\ &= \frac{39(27081) - (1029)(1025)}{\sqrt{\{39(27183) - (1029)^2\} \{39(27027) - (1025)^2\}}} \\ &= \frac{1056159 - 1054725}{\sqrt{\{(1060137) - (1058841)\} \{1054053 - 1050625\}}} \\ &= \frac{1434}{\sqrt{(1296)(3428)}} \\ &= \frac{1434}{\sqrt{4442688}} \\ &= \frac{1434}{2107,76} \\ &= 0,680 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, di peroleh nilai sebesar 0,680, maka bila di hubungkan dengan r tabel, lebih dahulu di cari r tabel, di mana r tabel taraf signifikan 5% dengan n = 39 adalah 0,316. Dengan demikian nilai rxy hitung

lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $0,680 > 0,316$. Ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel x (pengawasan melekat) dengan y (disiplin kerja pegawai). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel x dengan variabel y maka di gunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

TABEL 4.26
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pedoman di atas di peroleh hasil $r_{xy} = 0,680$. Maka dapat di lihat korelasi antara variabel (x) pengawasan melekat dengan variabel terikat (y) disiplin kerja pegawai mempunyai **Hubungan Kuat**, yaitu $0,680 - 0,799$.

1. Uji Signifikasi

Untuk menguji signifikasi hubungan yaitu apakah hubungan yang di temukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 39 orang, maka perlu di uji signifikasinya dengan uji :

$$z = \frac{r}{\sqrt{\frac{n-1}{n}}} \rightarrow r = \frac{z}{\sqrt{\frac{n-1}{n}}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{39-1}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{38}}$$

$$r = \frac{1,96}{6,16}$$

$$r = 0,316$$

Pada taraf signifikan 5% maka dapat diuji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan ketentuan:

- Jika harga z hitung < rxy product moment maka Ho di tolak dan Ha di terima
- Jika harga z hitung > rxy product moment maka Ho diterima dan Ha di terima

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa r hitung uji $z = 0,316$ dan uji korelasi product moment $rxy = 0,680 > 0,316$. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa uji rxy lebih besar dari hitung uji z, ($0,680 > 0,316$). Maka Ha diterima artinya ini membuktikan bahwa telah diperoleh hubungan antara variabel (x) dengan variabel terikat (y) yang signifikan antara kedua variabel.

2. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaanya untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas (x) pengawasan melekat terhadap variabel (y) disiplin kerja pegawai, dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $rxy = 0,680$ maka perhitungan adalah sebagai berikut:

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

$$D = (0,316)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,0256 \times 100\%$$

$$D = 2,56\%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 2,56% sehingga besarnya pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai adalah 2,56% sedangkan sisanya sekitar 97,44% di sebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

3. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (x) pengawasan melekat terhadap variabel terikat (y) disiplin kerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier:

$$Y = a + b(x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum y)^2}$$

$$a = \frac{(1025)(27183) - (1029)(27081)}{39(27183) - (1029)^2}$$

$$a = \frac{27862575 - 27866349}{1060137 - 1058841}$$

$$a = \frac{-2774}{1296}$$

$$a = -2,912$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(39)(27081) - (1029)(1025)}{(39)(27183) - (1029)^2}$$

$$b = \frac{1056159 - 1054725}{1060137 - 1058841}$$

$$b = \frac{1434}{1296}$$

$$b = 1,106$$

Setelah ini a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) pengawasan melekat terhadap variabel (Y) disiplin kerja pegawai:

$$Y = a + b(X)$$

$$Y = -2,912 + 1,106(X)$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) nilai tertinggi adalah 27 dan nilai terendah adalah 25 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara berikut:

1. Variabel (X) nilai tertinggi:

$$Y = -2,912 + 1,106 (27)$$

$$Y = -2,912 + 29,86$$

$$Y = 26,95$$

2. Variabel (X) nilai terendah

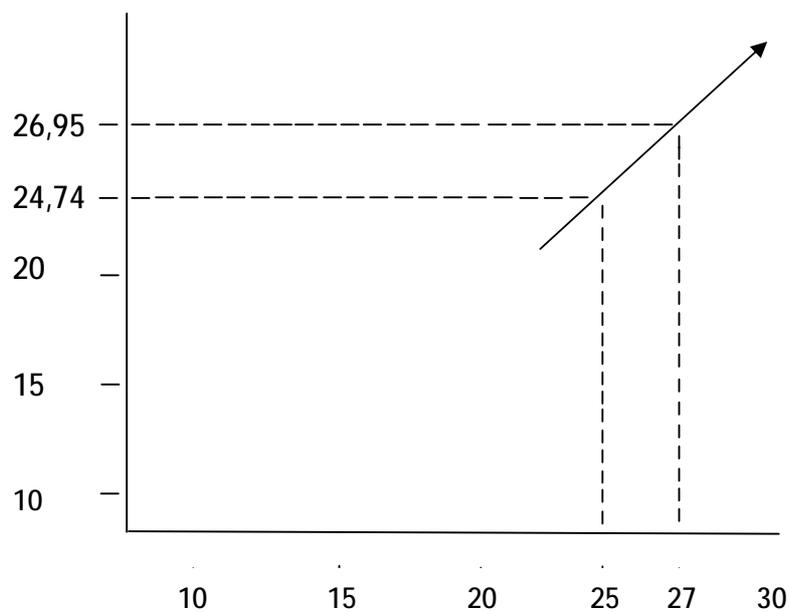
$$Y = -2,912 + 1,106 (25)$$

$$Y = -2,912 + 27,65$$

$$Y = 24,74$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas di peroleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (27) adalah 66,666 dan nilai minimum nya (25) adalah 61,538.

Grafik 4.1
GRAFIK LINEAR SEDERHANA



Berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai $Y=26,95 + 24,74(X)$. Dari grafik linear sederhana diatas menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) 25 ke 27 dan memberikan pengawasan dari variabel Y 24,74 ke 26,95.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari untaian yang telah dipaparkan di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan Melekat berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung. Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan, pengawasan melekat berada dalam tingkat tinggi sebanyak (69,23%) yang ditemukan dari jawaban masing-masing responden.
2. Disiplin kerja pegawai adalah sikap yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pegawai yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan berdasarkan uji statistik yang dilakukan berada dalam kategori tinggi sebanyak (87,18%).
3. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment yang digunakan dapat dijelaskan bahwa pengawasan melekat berkorelasi terhadap disiplin kerja pegawai yang dibuktikan dari hasil rumus r_{xy} yang berada pada posisi kuat.
4. Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier tersebut maka diperoleh $a = 2,912$ dan $b = 1,106$, selanjutnya hasil dari nilai tersebut dimasukkan ke dalam rumus $Y = a + b(X)$. Maka untuk hasil persamaan uji regresi linier variabel bebas

(pengawasan melekat) terhadap variabel terikat (disiplin kerja pegawai) adalah $Y = 2,912 + 1,106 (27) = 61,54$. Dalam hal ini dinyatakan apabila pengawasan melekat ditingkatkan sampai nilai maksimal 27 maka tingkat disiplin kerja pegawai akan naik menjadi 61,54.

5. Presentase besarnya pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan ditemukan hasilnya sebesar 2,56% yang berarti 97,44% lagi disiplin kerja pegawai dapat meningkat dari faktor-faktor yang lain.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan saran berkaitan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai berikut:

1. Dari hasil yang didapat dari hasil penelitian, idealnya pengawasan melekat lebih dapat ditingkatkan lagi dengan melakukan evaluasi secara berkala sehingga dapat diketahui batas dari keberhasilan pengawasan yang dilakukan. Dengan demikian akan nampak kekurangan yang senantiasa terjadi di setiap evaluasinya sebagai bahan pertimbangan dan pembahasan selanjutnya.
2. Dalam pemberian jawaban yang dilakukan oleh responden memberikan hal yang positif terhadap disiplin kerja pegawai, namun perlu diperhatikan ada indikator mengenai pemantauan yang kurang dilakukan, misalnya pegawai berbincang disaat jam kerja berlangsung. Fakto ini masih perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai agar

tujuan dan sasaran di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan dapat terwujud.

3. Interaksi yang dibangun secara kekeluargaan antara para pegawai akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)

PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini di buat hanya sebagai bahan penelitian ilmiah dan tidak untuk merugikan pihak mana pun.
2. Angket penelitian ini berisi identitas respondent, untuk itu penulis membuat pertanyaan yang tidak berisikan jawaban dan juga jawaban. Sehingga Bapak/Ibu mengisi kolom yang di sediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberi tanda silang (X).
3. Angket penelitian ini berisi daftar pertanyaan untuk Bapak/ibu cukup memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberi tanda silang (X) yang sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
4. Angket ini berisi rahasia dan hanya di ketahui oleh peneliti, atas kesedian dan partisipasi saudara, peneliti mengucapkan terima kasih.

B. Angket Penelitian

a. Identitas Responden

- 1) Nama :.....
- 2) NIP :.....
- 3) Jenis kelamin Bapak/ibu
 - a. Laki-laki.
 - b. Perempuan.

4) Golongan Bapak/ibu

- a. I
- b. II
- c. III
- d. IV

b. Daftar pertanyaan

1) Variabel Bebas (x) adalah Pengawasan Melekat

a. Akurat

1. Apakah ada pemeriksaan yang di lakukan atasan untuk tugas Bapak/ibu?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.
2. Apakah sistem kerja mempengaruhi pengawasan melekat kepada Bapak/ibu?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.
3. Apakah pemantauan di lakukan atasan secara rutin kepada Bapak/ibu?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.

b. Tepat waktu

1. Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.
2. Apakah ada pemeriksaan rutin terhadap absensi Bapak/Ibu?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.
3. Apakah ada ketetapan waktu dalam bekerja Bapak/Ibu?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.

c. Objektif

1. Apakah menurut Bapak/Ibu tugas yang di berikan sesuai dengan aturan?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.
2. Apakah evaluasi yang di lakukan kepada Bapak/Ibu sudah berjalan sesuai aturan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.
3. Apakah pengawasan melekat yang dilakukan dapat mempengaruhi evaluasi kerja Bapak/Ibu?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.

2) Variabel Terikat (Y) adalah Disiplin Kerja Pegawai

a. Ketepatan Waktu

1. Apakah ketepatan waktu dalam berkerja sudah di laksanakan oleh Bapak/Ibu?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.
2. Apakah ketetapan waktu yang di lakukan oleh Bapak/Ibu mempengaruhi disiplin kerja?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.
3. Apakah sebagai pegawai, Bapak/Ibu sudah menyelesaikan tugas kerja yang di berikan dengan tepat waktu?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.

b. Ketaatan Proses Kerja

1. Apakah ketaatan waktu mempengaruhi disiplin kerja Bapak/Ibu?
 - a. Ya.
 - b. Kadang-kadang.
 - c. Tidak.

2. Apakah ada pemeriksaan dalam meningkatkan disiplin kerja Bapak/Ibu?

a. Ya. b. Kadang-kadang. c. Tidak.

3. Apakah pemeriksaan sesuai dengan prosedur kerja Bapak/Ibu?

a. Ya. b. Kadang-kadang. c. Tidak.

c. Ketaatan Hasil Kerja

1. Apakah evaluasi yang di lakukan sudah sesuai dengan tujuan dan sasaran Bapak/Ibu?

a. Ya. b. Kadang-kadang. c. Tidak.

2. Apakah hasil evaluasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja Bapak/Ibu?

a. Ya. b. Kadang-kadang. c. Tidak.

3. Apakah evaluasi yang dilakukan Bapak/Ibu sudah berjalan sesuai dengan peraturan?

a. Ya. b. Kadang-kadang. c. Tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BP-Universitas Diponegoro, Edisi Ketiga.
- Handoko T. Hani (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Husein Umar. (2004). *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya*, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 1 No.1
- Julitriarsa Djati dan Suprihanto John. (2006). *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: BPFE, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga.
- Kuncoro, Mudrajad (2006). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M (2009). *Dasar- Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Presss
- Mukhlis Podilito (2013) *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Camat Wanggarasi (Studi pada kantor Camat Wanggarasi Kabupaten Pohuwato)* Program Studi S1 Manajemen
- Nawawi, Hadari. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta:University Press
- Panji Anoraga. (2009). *Manajemen Bisnis Modern*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua Jakarta : PT Rineka Cipta
- Permatasari (2015) *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro: Semarang.

- Ratni Asih (2013) *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Samarinda*. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Rivai Veithzal (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian Sondang, P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kelima.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Cetakan Pertama, Edisi Kedua.
- Sutrisno Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group, Edisi pertama, Cetakan Pertama.
- Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.

Adapun struktur organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris terdiri dari:
 - a. Kepala Sub Bagian Umum
 - b. Kepala Sub Bagian Keuangan
 - c. Kepala Sub Bagian Program
3. Kepala Bidang Takhsapra Angk.Darat terdiri dari:
 - a. Kasi Teknik Perbengkelan Karoseri
 - b. Kasi Pengembangan Teknik Penguji Kendaraan Bermotor
 - c. Kasi Pengembangan Teknik Terminal
4. Kepala Bidang Lalu Lintas & Angkutan Darat terdiri dari:
 - a. Kasi Manajemen & Rekayasa Lalu lintas
 - b. Kasi Angkutan Darat
 - c. Kasi Pengendalian & Ketertiban
5. Kabid Hubungan Laut & Udara terdiri dari:
 - a. Kasi Kepelabuhan & Kebandar Udaraan
 - b. Kasi Lalu lintas & Angkutan Laut
 - c. Kasi Penunjang Kes. Pelayaran
6. Kepala Bidang Parkir terdiri dari:
 - a. Kasi Parkir Khusus
 - b. Kasi Parkir Harian Wilayah-I
 - c. Kasi Parkir Harian Wilayah-II
7. UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Amplas terdiri dari:

- a. KTU UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor
8. UPTD Terminal Penumpang Type A Amplas terdiri dari:
- a. KTU UPTD Terminal Penumpang Type A
9. UPTD Terminal Penumpang Type A P.Baris terdiri dari:
- a. KTU UPTD Terminal Penumpang Type A
10. UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor P.Baris terdiri dari:
- a. KTU UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor

Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan

a. Dinas

Dinas merupakan Unsur Pelaksana pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretaris Daerah. Dinas mempunyai tugas dan pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah dibidang pendapatan daerah berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud dalam pasal 4, Dinas pendapatan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang pendapatan
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pendapatan
- 3) Pembinaan, pelaksanaan dan pelayanan umum dibidang pendapatan

4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

b. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan administrasi umum penyusunan program.