

**PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :
AULIA CHAIRANI
1405160783



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : AULIA CHAIRANI
N P M : 1405160783
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ~~PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN~~

Dinyatakan ~~(A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara~~

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

~~Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si~~

~~HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si~~

Pembimbing

~~HAZMANAN KHAIR PASARIBU, PhD~~

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

~~H. JANURI, SE, MM, M.Si~~

~~ADE GUNAWAN, SE, M.Si~~



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AULIA CHAIRANI
N.P.M : 1405160783
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA, Ph.D

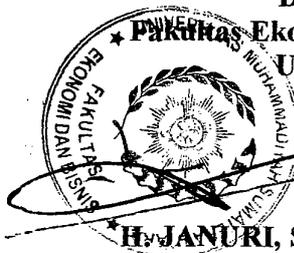
Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU



H. JANURI, S. E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AULIA CHAIRANI
N.P.M : 1405160783
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12 Maret 2018	- Memperbaiki tulisan - Perbaiki spasi - Memperbaiki latar belakang - Menambahkan faktor yang mempengaruhi kinerja yang ada pengawasannya - Melambatkan data real setiap variabel. - Penambahan pendapat ahli - Perbaiki Indikator		
16 Maret 2018	- Perbaiki abstrak - Kata pengantar - Perbaiki daftar isi - Rapikan tulisan. - Perjelas kesimpulan kuesioner setiap variabel. - Buat lampiran.		
20/03/2018	Aceh siap untuk menyuruh Gdy (dijurus) (Mep Hajar)		

Pembimbing Skripsi

20/03/2018

Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AULIA CHAIRANI
NPM : 1405160783
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Aulia Chairani
AULIA CHAIRANI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Aulia Chairani. NPM 1405160783. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, Skripsi 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara melalui disiplin kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang berjumlah 47 orang, sedangkan sampel yaitu keseluruhan jumlah populasi sebanyak 47 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis jalur, pengujian asumsi klasik, pendugaan parameter dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig 0,051 $>\alpha$ 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,205, ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig 0,000 $<\alpha$ 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,755, ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap disiplin dengan nilai Sig 0,000 $<\alpha$ 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,919 dan ada pengaruh tidak langsung antara variable pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin (variable intervening) dengan nilai koefisien sebesar 0,755.

Kata kunci :Pengawasan, Kinerja Pegawai, dan Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Skripsi ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 (Stara Satu) Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan judul “ **Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan** ”

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Kepada Ayahanda Syafrizal, S.Pd dan Ibunda Usia Evalina br.Ginting, S.Pd , Kakanda Eka Evriza, S.Sos., M.I.Kom , Abangnda Egy Ananda, A.Md., dan kakanda Dana Mustika Sari, S.Kom serta keluarga besar yang telah menyayangi , member semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada penulis.

2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, Wakil Dekan (WD) I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Wakil Dekan (WD) III dan Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan, S.E., M.Si, Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu SE, MBA, Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
10. Bapak Darussalam Pohan, MAP selaku Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan dan Bapak Drs. Januari Pane selaku Sekretaris Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

11. Ibu Elfi Daulay, SE, Ibu Mutia Syahputri, S.Sos, M.SP, kakak Dewi Fitriyani Hadi, ST, kakak Vinanda Pristianti S.kom , abang Ahmad Arif Juanda, Seluruh Staff dan Pegawai seluruh bagian Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penyusunan Skripsi.
12. Para sahabat – sahabatku Aditya Aulia wicaksono, Elya Surya Ningsih A.Md, Novita, Nuraihan, Noni, Raka, Gita, Raisa dan Hasnul Tri Syura yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dari awal kuliah hingga saat ini suka duka selalu bersama.
13. Sahabat seperjuangan Resti Hardianti Lubis, Siti Ayu Wulan Trika, Syahrial Iman, Handri Pratama, Amin Rahmad Subagyo, M.Rizky Maulana, Molana Malik serta teman- teman stambuk 2014 kelas E siang.

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, April 2018

Penulis,

AULIA CHAIRANI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Tujuan Penilaian Kinerja	15
d. Indikator Kinerja	18
2. Pengawasan	20
a. Pengertian Pengawasan.....	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	21
c. Tujuan Pengawasan	22

d. Jenis Pengawasan	24
e. Indikator Pengawasan	25
3. Disiplin Kerja	28
a. Pengertian Disiplin Kerja	28
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
c. Fungsi Disiplin Kerja	34
d. Jenis - Jenis Disiplin Kerja	35
e. Indikator Disiplin Kerja	36
B. Kerangka Konseptual	37
C. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Defenisi Operasional	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..	58
A. Hasil Penelitian.....	58
1. Deskripsi Hasil Penelitian Pengumpulan Data Angket	58
a. Identitas Responden	58
b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X,Y,Z	60
2. Uji Asumsi Klasik	67

a. Uji Normalitas	67
b. Uji MultiKolinearitas	68
c. Uji Heterokedastisitas.....	68
d. Uji AutoKorelasi	69
3. Analisis Jalur	70
a. Koefisien Regresi Model Persamaan I.....	71
b. Koefisien Regresi Model Persamaan II	73
B. Pembahasan	79
1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.....	79
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	80
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin.....	81
4. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Jumlah pegawai yang mengalami penurunan Disiplin Kerja	5
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	44
Tabel III.2 Indikator Pengawasan	44
Tabel III.3 Indikator Disiplin.....	45
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	45
Tabel III.5 Data pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan	46
Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert	47
Tabel III.7 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	49
Tabel III.8 Uji Validitas Instrumen Pengawasan.....	49
Tabel III.9 Uji Validitas Instrumen Disiplin	50
Tabel III.10 Reabilitas Semua Variabel.....	51
Tabel IV.1 Skala Likert	58
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel IV.5 Skor Variabel Pengawasan.....	61
Tabel IV.6 Skor Variabel Disiplin.....	63
Tabel IV.7 Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel IV.8 Multikolienaritas	68
Tabel IV.9 Autokorelasi	70
Tabel IV.10 Koefisien Regresi persamaan I	71
Tabel IV.11 Model Summary Persamaan I	71

Tabel IV.12 Model Summary Regresi persamaan II	73
Tabel IV.13 Uji Anova	74
Tabel IV.14 Pengaruh Secara Partial Semua Variabel	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Paradigma Penelitian Pengawasan terhadap Kinerja	38
Gambar II.2 Paradigma Penelitian Disiplin terhadap Kinerja	39
Gambar II.3 Paradigma Penelitian Pengawasan Terhadap Disiplin	40
Gambar II.4 Pradigma Penelitian Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja	41
Gambar III.1 Model Analisis Jalur.....	52
Gambar IV-1 Normalitas	67
Gambar IV- 2 Heterokorelastisitas	69
Gambar IV-3 Diagram Analisis Jalur	73
Gambar IV-4 Diagram Analisis Jalur II	77
Gambar IV-5 Koefisien Jalur semua Variabel	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting di dalam setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengawasi, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakkan faktor - faktor yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan/organisasi.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik, sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktifitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan pengawasan dan tingkat disiplin yang tinggi oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2016, hal.68) kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dapat mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan pencapaian yang telah dilakukan karyawan selama melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang lebih baik maka perlu adanya pengawasan di suatu organisasi. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditentukan.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 171) pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Dengan adanya pengawasan, pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya pegawai terkadang mau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan dalam bekerja, seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian

tujuan yang tidak efisien dan efektif. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Penerapan disiplin kerja dalam suatu instansi akan menjadi pedoman bagi pegawai, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Menurut Elfi Syarida (2017) dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dijelaskan bahwa setiap pegawai harus mempunyai disiplin yang mengarah pada ketepatan waktu dan perilaku, karena disiplin adalah salah satu faktor yang dapat mendukung optimalisasi kerja. Agar disiplin dapat dilaksanakan maka harus ada pembagian kerja, sehingga setiap pegawai mengetahui apa pekerjaan yang harus dikerjakan, bagaimana menyelesaikan tugas tersebut, kapan harus diselesaikan pekerjaan tersebut, serta hasil yang harus dipertanggungjawabkan pegawai tersebut. Oleh karena itu, pimpinan harus membuat peraturan dan ketetapan di dalam perusahaan/instansi.

Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan perusahaan/instansi diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya bila karyawan patuh pada ketetapan perusahaan/instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Begitu pula halnya dengan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan sangat memperhatikan kedisiplinan para pegawainya dalam meningkatkan tugasnya Dinas ini merupakan lembaga/instansi pemerintah yang mempunyai peranan penting dalam masalah perpustakaan dan kearsipan, lembaga ini selalu berhubungan dengan masyarakat. Oleh sebab itu dibutuhkan disiplin pegawai untuk mengoptimalkan hasil kinerja agar mencapai hasil yang baik dan memuaskan.

Namun berdasarkan temuan awal yang dilakukan pada objek yang diteliti melalui observasi pada pimpinan dan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, masalah-masalah yang terlihat adalah yang berhubungan dengan pengawasan dan disiplin kerja. Kurangnya pengawasan yang dilakukan perusahaan/instansi sehingga menurunnya tingkat kinerja, kurangnya kesadaran akan waktu sehingga menurunnya optimalisasi kinerja pegawai, masih rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun, tingkat kinerja yang dilakukan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan (penulis melampirkan data kinerja pada lampiran 1).

Masalah yang ditemukan di instansi yang berkaitan dengan pengawasan adalah pengawasan yang dilakukan belum objektif dan menyeluruh ditandai dengan masih adanya pegawai-pegawai yang kurang terawasi, yaitu sering terlambatnya pegawai saat melaksanakan apel setiap hari kerja (penulis melampirkan data pengawsan pada lampiran 2) dan dijumpai masih adanya pegawai yang berada diluar ruangan atau meninggalkan kantor pada saat jam bekerja . Oleh sebab itu, pengawasan sangat penting karena pengawasan dapat

memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dengan adanya pengawasan maka disiplin akan berjalan dengan baik di suatu perusahaan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi diemban oleh pimpinan organisasi. Melalui pimpinan organisasi, para pegawai diarahkan untuk selalu mamatuhi peraturan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Berikut adalah data Pegawai yang memperlihatkan penurunan disiplin kerja.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Yang Mengalami Penurunan Disiplin Kerja

No.	Bulan	Jumlah Pegawai yang Terlambat	Jumlah Pegawai yang tidak hadir
1.	Agustus 2017	5 orang	6 orang
2.	September 2017	7 orang	5 orang
3.	Oktober 2017	4 orang	2 orang
4.	November 2017	12 orang	7 orang
5.	Desember 2017	3 orang	4 orang
6.	Januari 2018	7 orang	5 orang

Sumber : Bagian Umum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis menjadikan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan sebagai subjek penelitian ini dan tertarik untuk meneliti serta mengkaji masalah tersebut dengan judul “Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Displin Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian, adapun permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan yang penulis identifikasikan yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum dapat mengerjakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.
2. Kurangnya pengawasan dalam sistem kerja yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga terkesan pegawai bekerja dengan santai tanpa beban tugas dan terkesan menunda – nunda pekerjaannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.
3. Masih ada pegawai yang tidak disiplin seperti keluar di saat jam kerja berlangsung serta sering terlambatnya pegawai mengikuti apel pagi setiap hari kerja.
4. Masih adanya pegawai yang tidak hadir / absen tanpa pemberitahuan secara tertulis kepada atasan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor individual, faktor social dan faktor utama dalam pekerjaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil Negara melalui disiplin kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai aparatur sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan ?
- b. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai aparatur sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai aparatur sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan ?
- d. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai aparatur sipil Negara melalui disiplin kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan penelitian ini dilakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada penulis tentang pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi, baik sebagai pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan penelitian maupun penelitian yang akan meneliti masalah yang sama

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan/pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Husaini Usman (2010, hal. 487) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Wibowo (2010, hal.7) juga menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Rivai (2013, hal.549) menjelaskan tentang kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Nawawi (2013, hal 212) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja yang digunakan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan yang pada dasarnya merupakan kesadaran dari manusia itu sendiri. Bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan demikian tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2015, hal. 77-78) yaitu sebagai berikut:

a) Faktor individual

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

b) Faktor sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

c) Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir, (2016, hal 189-193) yaitu:

a) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b) Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat

dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawan.

d) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk dapat bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan

pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.

g) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h) Budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja, demikian pula sebaliknya apabila karyawan mematuhi kebiasaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

i) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira terhadap pekerjaannya, maka akan

ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

j) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang

k) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

l) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji

atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

m) Disiplin

Disiplin merupakan suatu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja berperan penting dalam membawa perusahaan kearah yang lebih baik maka diperlukan penilaian kinerja, untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan tersebut akan diketahui nilai perusahaan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh apakah kinerja perusahaan baik atau tidak di mata konsumen, karyawan dan lingkungannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting (Rivai Veithzal, 2009, hal. 309).

Rivai Veithzal (2009, hal. 312) juga menjelaskan tentang tujuan penilaian kinerja adalah:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e) Penugasan kembali, Promosi, kenaikan jabatan, Training atau latihan, Meningkatkan motivasi kerja, Meningkatkan etos kerja.
- f) Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- g) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- i) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- j) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- k) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.

- l) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- m) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah. Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun menurut Kasmir (2016, hal 197) tujuan penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawannya dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun karyawan itu sendiri.

- b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

- c. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja, maka akan dilakukan promosi jabatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Adapun indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012, hal 234) yaitu sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Menurut Bernadin dan Russel dalam buku Sutrisno (2007, hal. 78) ada 6 kriteria indikator kinerja yaitu :

- 1) *Quality* (kualitas), sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Quantity* (kuantitas), sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) , tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost of effectiveness* (efektivitas biaya), sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material yang mampu dioptimalkan.
- 5) *Need of supervision* (keperluan pengawasan), sejauh mana tingkatan seorang pegawai untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
- 6) *Interpersonal Impact* (Dampak antar pribadi), sejauh mana tingkatan seorang pegawai dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja, atasan dan bawahan.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efektif dan efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi manajemen berhubungan erat satu sama lain, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah, serta pengawasan. Dari semua fungsi manajemen, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil tidaknya mencapai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Moekijat (2010, hal. 121) pengawasan mempunyai peranan yang penting dalam manajemen pengawasan, ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya ia bergaul kepada mereka.

Sedangkan menurut Kadarisman (2013, hal. 171) Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokok masing-masing.

Siagian dalam Kadarisman (2013, hal. 188) mendefinisikan pengawasan adalah suatu proses pengamatan kegiatan operasional yang dimaksudkan untuk

lebih menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya menurut Saydam dalam Kadarisman (2013, hal 186) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menurut Juliansyah (2013, hal. 283) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu pengamatan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap pegawai, agar setiap pegawai mengerjakan sesuai dengan yang telah ditugaskan untuk dapat mencapai sasaran sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut T. Hani Handoko (2009, hal 366) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor itu adalah:

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu di analisa dan dicatat secara tepat.

3) Kesalahan- Kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi, maka untuk menciptakan pengawasan yang baik dalam sebuah perusahaan maka manajer/pimpinan perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah jika dibiarkan akan menjadi masalah didalam perusahaan itu sendiri.

c. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan ialah 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 maupun waktu-waktu yang akan datang (Manullang, 2004).

Adapun tujuan pengawasan menurut Griffin dalam Tisnawati dan Saefullah (2013, hal 318) adalah:

1) Adaptasi lingkungan

Tujuan pertama dari fungsi pengawasan adalah agar perusahaan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal.

2) Meminimumkan kegagalan

Tujuan kedua dari fungsi pengawasan adalah meminimumkan kegagalan. Ketika perusahaan melakukan kegiatan produksi misalnya, perusahaan berharap kegagalan seminimal mungkin.

3) Meminimumkan biaya

Tujuan ketiga dari fungsi pengawasan adalah meminimumkan biaya. Ketika perusahaan mengalami kegagalan 1000 unit, maka ada pemborosan 1.000 unit yang tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan.

4) Antisipasi kompleksitas organisasi

Tujuan terakhir dari fungsi pengawasan adalah agar perusahaan dapat mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks.

d. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Kadarisman (2013, hal 218) pengawasan dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat diartikan sebagai proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan suatu organisasi.

2) Pengawasan Fungsional (Wasnal)

Merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh aparatur pengawasan dalam sistem pemerintahan yang fungsi dan tugas pokoknya khusus di bidang pengawasan. Proses pengawasannya terutama dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan pekerjaan pihak yang di awasi telah sesuai dengan perencanaan dan peraturan undang-undang yang berlaku.

3) Pengawasan Masyarakat (Wasmas)

Merupakan setiap pengaduan, kritik, saran, pertanyaan dan lain-lain yang disampaikan anggota masyarakat mengenai pelaksanaan pekerjaan oleh unit atau organisasi kerja nonprofit di bidang pemerintahan dalam melaksanakan tugas pokoknya memberikan pelayanan umum dan pembangunan untuk kepentingan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Sedangkan menurut Tisnawati dan Saefullah (2013,hal 328) pengawasan dibagi menjadi 2 yaitu:

1) Pengawasan internal

Pengawasan internal merupakan pengawasan yang dilakukan secara mandiri oleh setiap pekerja terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

2) Pengawasan eksternal

Pengawasan eksternal merupakan pengawasan yang dilakukan terhadap seseorang atau bagian oleh orang lain dari luar yang diawasi (biasanya bagian yang lebih tinggi).

e. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut.

Menurut Siagian (2014, hal.7) pengawasan dapat diukur dari indikator yaitu penetapan standar, memantau, pengukuran kerja, membandingkan, dan tindakan perbaikan/koreksi.

Adapun menurut T.Hani Handoko (2009, hal 373) yang menjadi indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1) Akurat

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

2) Tepat waktu

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

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

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

5) Realistis secara ekonomis

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

6) Realistis secara organisasional

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

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8) Fleksibel

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

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan 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 ekonomi, tanggung jawab dan prestasi.

Sedangkan teknik pengawasan menurut Siagian dalam Anastasya (2016) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu :

a. Pengawasan Langsung

1) Inspeksi Langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan

2) Observasi di tempat (*On-the-spot-observation*)

Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan

3) Laporan di tempat (*on-the-spot-report*)

Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

b. Pengawasan tidak langsung

1) Laporan Tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.

2) Laporan Lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun sasaran-sasaran.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Suatu organisasi pemerintah baik itu instansi, departemen, atau lembaga dalam mencapai tujuan sangat ditentukan dan juga mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pandi Afandi (2016, hal 1) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2009), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2008) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan

berbagai ketentuan tersebut. Mangkuprawira (2007) menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Fathoni (2006) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Fauziah Agustini (2011, hal. 72) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan untuk berperilaku yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantornya atau organisasinya.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016, hal 86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendefinisian tersebut maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang untuk menaati peraturan-peraturan atau tata tertib yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penentu hasil kinerja karyawan yang amat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan hasil kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menciptakan disiplin kerja ada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 194) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwatujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhann hidupnya bersama keluarga.

d. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manager yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akanmenciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat

berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman.

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

g. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016, hal 89) adalah sebagai berikut:

a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besarkecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.

b. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan dari seorang pimpinan sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat perhatian para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

c. Ada Tidaknya Peraturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila aturan tersebut tidak pasti. Sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan tersebut harus di tulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman perusahaan.

d. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting. Pimpinan harus berani mengambil suatu tindakan atau keputusan. Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

e. Ada Tidaknya Pengawasan Disiplin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan maka perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

f. Ada Tidaknya Perhatian Dari Karyawan

Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka harus bekerja dan menaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

g. Diciptakannya Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

c. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadipersyaratan bagi pembentukan sikap atau perilaku seseorang. Dengan memiliki sikap disiplin akan membuat para pegawai merasa mudah dalam bekerja. Adapun fungsi disiplin kerja menurut Pandi Afandi (2016, hal 3) yaitu sebagai berikut:

- a) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Dengan demikian disiplin kerja sangat berfungsi dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja
- b. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fauziah Agustini, 2011 hal 73, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

a) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

b) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

c) Ketaatan atas atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

d) Kesadaran kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan paksaan.

e) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan Indikator disiplin kerja menurut Nawawi dalam Windy J Sumaki (2015) adalah sebagai berikut:

a. Prosedur kerja

Tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan

b. Tepat waktu

Apabila mengerjakan suatu pekerjaan harus selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap yang senantiasa menyelesaikan tugas dengan penuh kesadaran.

d. Kepatuhan

Kepatuhan adalah taat mengikuti peraturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

e. Sikap

Suatu perilaku seseorang atau cara kerja pegawai di dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan indikator variabel disiplin kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja dan menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu kondisi, suatu sistem koheren dari hubungan antara tujuan fundamental yang dapat mendorong standar yang konsisten dan yang menjelaskan sifat, fungsi dan keterbatasan akuntansi keuangan dan laporan keuangan.

Kerangka kerja konseptual yang dimaksudkan untuk konstitusi dalam proses menyusun standar. Tujuannya adalah memberikan petunjuk

dalam menyelesaikan perselisihan yang meningkat selama proses penyusunan standar dengan mempersempit pertanyaan, apakah standar telah sesuai dengan kerangka konseptual atau tidak.

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Di dalam organisasi pimpinan memberikan pengarahan atau bimbingan kepada seluruh staf tentang apa yang harus dikerjakan. Pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja adalah untuk mengetahui pelaksanaan tugas yang dibebankan.

Menurut Kadarisman (2013 hal 171) menyatakan bahwa pengawasan adalah fungsi manajemen di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Dengan demikian pengawasan terhadap pegawai memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Anastasya (2016) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1
Paradigma Penelitian
Pengaruh Pengawasan Terhadap kinerja Pegawai

b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan pengawasan dan penerapan disiplin kerja yang kuat, oleh sebab itu pengawasan dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan diwujudkan di dalam pelaksanaan sehari-hari.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap pegawai maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Windy J Sumaki (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tetapi tidak signifikan.

Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Parmin (2014) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPR BKK Kebumen. Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.2
Paradigma Penelitian
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

c. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin

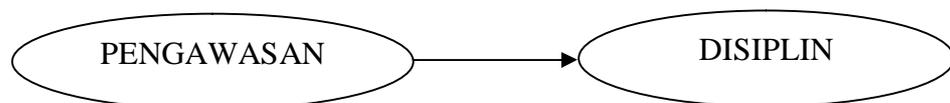
Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif. Dengan adanya pengawasan mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan,

penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013, hal 186) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Regina Amanda (2016) menyimpulkan bahwa “Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,587, hal ini menunjukkan semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian
Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai

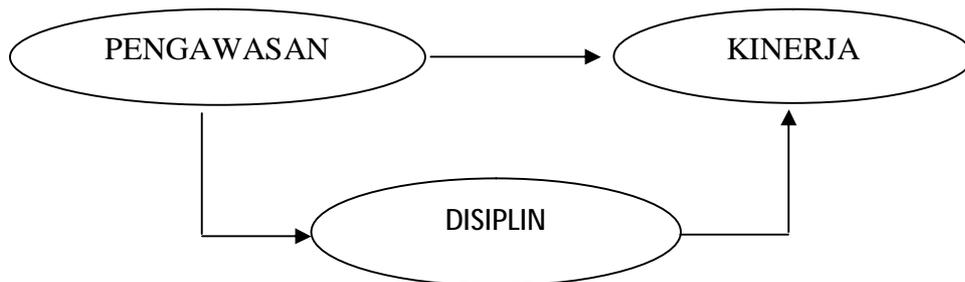
d. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menempati urutan paling bawah, tetapi bukan berarti bahwa fungsi ini kurang penting dari fungsi-fungsi lain karena pengawasan justru sudah ada sejak penetapan struktur perusahaan itu sendiri.

Menurut T. Hani Handoko (2009, hal 359) pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan yang sesuai dengan direncanakan

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Regina Amanda (2016) menyimpulkan bahwa “ pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai variable intervening dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya koefisien pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin lebih kecil daripada koefisien pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Berdasarkan kerangka konseptual pada variable diatas pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar II.4
Kerangka Konseptual
Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai
melalui Disiplin Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, halaman 301) adalah : “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.” berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan
3. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan
4. Ada pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan data asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel, dan tujuannya untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2007, hal 14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman di dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja (variabel Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, dan waktu kerja yang digunakan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator kinerja yaitu:

Tabel III.1
Indikator Kinerja

NO.	INDIKATOR	NOMOR ITEM
1.	Kualitas	1
2.	Kuantitas	2
3.	Ketepatan Waktu	3,4
4.	Efektivitas Biaya	5,6
5.	Keperluan Pengawasan	7,8
6.	Dampak antarpribadi	9,10

Menurut (Sutrisno, 2007, hal. 78)

2. Pengawasan (variabel X)

Pengawasan merupakan suatu pengamatan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap pegawai, agar setiap pegawai mengerjakan sesuai dengan yang ditugaskan untuk dapat mencapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Adapun indikator pengawasan yaitu sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Pengawasan

NO.	INDIKATOR	NOMOR ITEM
1.	Penentuan Standart	1,2
2.	Mengadakan Pengukuran	3,4
3.	Adanya Proses Pelaksanaan Kerja	5,6
4.	Adanya Usaha Membandingkan	7,8
5.	Melakukan Tindakan Perbaikan	9,10

Menurut (Siagian 2014, hal 7)

3. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang untuk menaati peraturan-peraturan atau tata tertib yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun indikatornya sebagai berikut :

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono 2012, hal 115 mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang berjumlah 47 orang.

Tabel III.5
Tabel Data Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

Bagian	Jumlah Pegawai
Kepala Dinas	1
Sekretaris	1
Sub Bagian Umum	5
Sub Bagian Program	1
Sub Bagian Keuangan	4
Bidang Pengembangan Koleksi, Layanan, dan konservasi Bahan Pustaka	12
Bidang Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemeran Membaca	10
Bidang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan	10
Bidang Pengelolaan dan Layanan Pemanfaatan Arsip	3
Jumlah Pegawai	47

Sumber : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

2. Sampel

Sugiyono (2014, hal. 149) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai tetap

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang berjumlah 47 orang. Hal ini sesuai menurut Sugiono (2007, hal. 78) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (interview) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya .
3. Daftar pertanyaan (angket/kuisisioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan/ Pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan menggunakan skala Likert dengan bentuk *Cheklis*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi

Tabel III.6
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal.87)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Ety Rochaety (2007, hal 57) Uji validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alattes, maka alattes tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variable penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka menggunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$\frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah Kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai profitabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir dan pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,619	0,000 < 0,05	Valid
2	0,471	0,001 < 0,05	Valid
3	0,753	0,000 < 0,05	Valid
4	0,358	0,014 < 0,05	Valid
5	0,489	0,000 < 0,05	Valid
6	0,477	0,001 < 0,05	Valid
7	0,358	0,014 < 0,05	Valid
8	0,668	0,000 < 0,05	Valid
9	0,471	0,001 < 0,05	Valid
10	0,753	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

No.	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,605	0,000 < 0,05	Valid
2	0,568	0,000 < 0,05	Valid
3	0,491	0,000 < 0,05	Valid
4	0,402	0,005 < 0,05	Valid
5	0,620	0,000 < 0,05	Valid
6	0,323	0,027 > 0,05	Valid
7	0,524	0,000 < 0,05	Valid
8	0,380	0,009 < 0,05	Valid
9	0,605	0,000 < 0,05	Valid
10	0,568	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Disiplin (Z)

No.	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,359	0,013 < 0,05	Valid
2	0,442	0,002 < 0,05	Valid
3	0,421	0,003 < 0,05	Valid
4	0,456	0,001 < 0,05	Valid
5	0,405	0,005 < 0,05	Valid
6	0,652	0,000 < 0,05	Valid
7	0,542	0,000 < 0,05	Valid
8	0,635	0,000 < 0,05	Valid
9	0,626	0,000 < 0,05	Valid
10	0,542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Hipotesisnya adalah :

- a. $H_0 : p = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}
- b. $H_1 : p \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05.
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghazali (2004, hal 45), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan Rhitung dengan Rtabel. Jika Rhitung lebih besar dari Rtabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau

indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai Sig.(2-tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila nilai Sig.(2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid dan jika nilai Sig.(2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Ety Rochaety (2007, hal 49) adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable), Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0.6 dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$R = \alpha = R = N / N-1 [S^2 (1 - \sum Si^2) / S^2]$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

S^2 = Varians skor keseluruhan

Si^2 = Varians masing-masing item

Tabel III.10
Uji Reliabilitas X, Y, dan Z

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kinerja	0,738	Reliable
Pengawasan	0,683	Reliable
Disiplin	0,682	Reliable

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

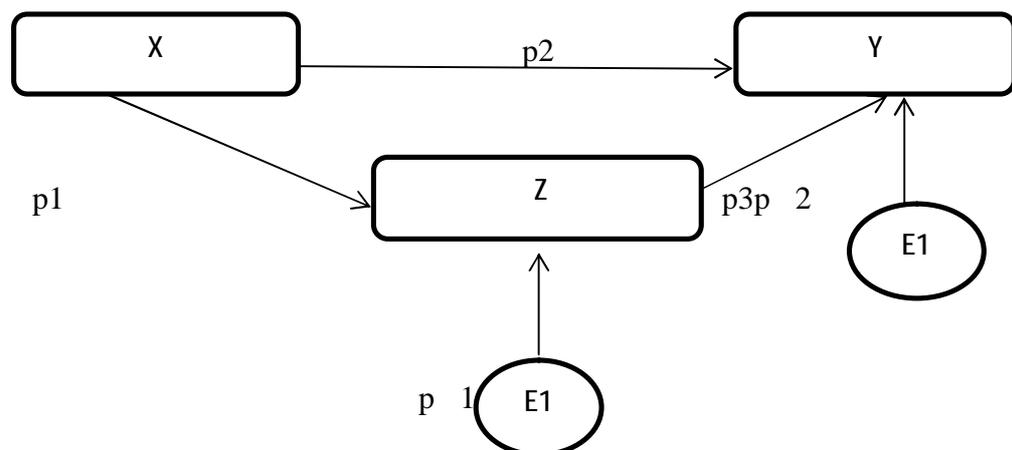
Dengan kriteria:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Jalur

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat ukur statistic jalur. Menurut (Sugiyono, 2012) Analisis jalur (Path Analysis) merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Secara diagram model persamaan teknik analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai:



Gambar III.1

Model analisis jalur

Keterangan:

X = Pengawasan

Y = KinerjaKaryawan

Z = Disiplin

ρ = KoefisienRegresi

ε = Error Term (variabel lain yang tidak diteliti)

Gambar di atas merupakan model analisis jalur, yang memiliki persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

- 1) Persamaan $Z = \rho_1 X + \varepsilon_1$
- 2) Persamaan $Y = \rho_2 X + \rho_3 Z + \varepsilon_2$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melakukan pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya

bebas multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel dependen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya, dan variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual saat pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini analisis yang digunakan yaitu dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yaitu metode grafik scatterplot. Dasar analisis heterokedastisitas sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi eterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode ke $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka, dinamakan ada probel autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Cara mengidentifikasi autokorelasi dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal 173), adalah dengan melihat nilai Durbin Waston (D-W), yaitu:

- 1) Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Jika nilai D-W -2 sampai +3 berarti tidak ada autokorelasi.

Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi positif.

3. Pendugaan Parameter

Kegiatan pendugaan parameter maupun perhitungan nilai koefisien senjalur dalam model analisis jalur yaitu:

- a. Koefisienregresi model persamaan I (P1, P2) dan koefisien koefisien dengan residual I ($\rho\epsilon_1$)
- b. Koefisienregresi model persamaan II (P3, P4, P5) dan koefisien sejalur dengan residual II ($\rho\epsilon_1$)

4. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Jalur

Adapun cara menguji hipotesis untuk melihat pengaruh langsung atau tidak langsung variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Analisis pengaruh X terhadap Z

a. Hipotesisnya:

H_0 : X tidak berpengaruh terhadap Z

H_a : X berpengaruh signifikan terhadap Z

b. Kriteria pengujian hipotesisnya

Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$

Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

2) Analisis Pengaruh X terhadap Y

a. Hipotesisnya:

Ho : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

Ha : X berpengaruh signifikan terhadap Y

b. Kriteria pengujian hipotesisnya

Tolak Ho jika nilai sig < α 0,05

Terima Ho jika nilai sig > α 0,05

3) Analisis Pengaruh Z terhadap Y

a. Hipotesisnya:

Ho : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

Ha : Z berpengaruh signifikan terhadap Y

b. Kriteria pengujian hipotesisnya

Tolak Ho jika nilai sig < α 0,05

Terima Ho jika nilai sig > α 0,05

4) Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y melalui Z

a. Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total Pengaruh langsung (direct effect) X ke Y: dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y.

Pengaruh tidak langsung (indirect effect) X ke Y melalui Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y Pengaruh total (total effect) X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

b. Hipotesisnya:

X berpengaruh terhadap Y melalui Z (variabel Y adalah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung)

c. Kriteria pengujian hipotesis

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p1 \times p3 > p2$) maka variabel Y adalah variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya tidak langsung. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p1 \times p3 < p2$) maka variabel Y adalah bukan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data Angket

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 47 orang, dengan menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X, 10 pernyataan untuk variabel Z, dan 10 pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X adalah pengawasan, variabel Z adalah disiplin, dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket disebarakan secara langsung kepada 47 orang pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

a. Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel ini menunjukkan bahwa untuk identitas responden yang telah dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir

1) Jenis Kelamin Responden

Dari jumlah 47 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang diteliti sebanyak 22 orang laki-laki dan 25 orang perempuan, terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	22	46.8	46.8	46.8
	perempuan	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, lebih banyak responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 25 orang (53,2%) dan pada jenis kelamin laki-laki 22 orang (46,8%).

2) Usia Responden

Usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini antara 31 < 40 tahun, untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.3
Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	15	31.9	31.9	31.9
	>40	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada rentang 31-40 tahun yaitu sebesar 15 orang (31.9%) dan minoritas pada tingkat usia >40 tahun sebanyak 32 orang (68.1%)

3) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden yang di jadikan sampel pada penelitian ini diketahui mulai dari SMA sampai dengan perguruan tinggi Strata-2 (S-2), seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV. 4
Tingkat Pendidikan Responden

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	23.4	23.4	23.4
	diploma	4	8.5	8.5	31.9
	S1	25	53.2	53.2	85.1
	S2	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan pada jenjang Strata-1 (S-1) yaitu sebanyak 25 orang (53,2%) dan minoritas pada jenjang pendidikan Diploma sebanyak 4 orang (8,5%)

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X, Y, Z

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel X adalah pengawasan, variabel Z adalah Disiplin dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan obse jawaban setiap

responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Tabel IV.5
Penyajian Data Identitas Variabel Independen Pengawasan (X)

No.	Alternatife Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	42,6	25	53,2	2	4,3	0	0	0	0	47	100
2	23	48,9	21	44,7	3	6,4	0	0	0	0	47	100
3	23	48,9	33	46,8	3	4,3	0	0	0	0	47	100
4	24	51,1	22	46,8	1	2,1	0	0	0	0	47	100
5	25	53,2	19	40,4	2	4,3	1	2,1	0	0	47	100
6	19	40,4	27	57,4	1	2,1	0	0	0	0	47	100
7	23	48,9	22	46,8	2	4,3	0	0	0	0	47	100
8	24	51,1	21	44,7	2	4,3	0	0	0	0	47	100
9	20	42,6	25	53,2	2	4,3	0	0	0	0	47	100
10	23	48,9	21	44,7	3	6,4	0	0	0	0	47	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pengawasan berdasarkan standar objektif, 42,6% responden menyatakan sangat setuju, 53,2% responden menyatakan setuju dan 4,3% kurang setuju.
2. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pengawasan berorientasi pada peraturan yang berlaku, 48,9% responden menyatakan sangat setuju, 44,7% responden menyatakan setuju dan 6,4% kurang setuju.
3. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pimpinan melakukan penilaian, 48,9% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 4,3% kurang setuju.
4. Jawaban responden tentang pernyataan tanpa pengawasan kinerja tetap baik, 51,1% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 2,1 % kurang setuju.

5. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pengawasan pada tiap bagian divisi, 53,2% responden menyatakan sangat setuju, 40,4% responden menyatakan setuju, 4,3% kurang setuju dan 2,1 % responden menyatakan tidak setuju
6. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pengawasan secara bertahap, 40,4% responden menyatakan sangat setuju, 57,4% responden menyatakan setuju dan 2,1 % kurang setuju.
7. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pengawasan meningkatkan kinerja, 48,9% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 4,3% kurang setuju.
8. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pengawasan memberikan umpan balik, 51,1 responden menyatakan sangat setuju, 44,7% responden menyatakan setuju dan 4,3% kurang setuju.
9. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pengawasan dilakukan evaluasi, 42,6% responden menyatakan sangat setuju, 53,2% responden menyatakan setuju dan 4,3% kurang setuju.
10. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan melakukan perbaikan, 48,9% responden menyatakan sangat setuju, 44,7% responden menyatakan setuju dan 6,4% kurang setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner indicator pada variable pengawasan (X) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan setiap item tentang bentuk pengawasan instansi, hal ini bermakna bahwa pengawasan yang dilakukan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Kota Medan bahwa pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara melalui disiplin kerja sudah tepat dan efektif.

Tabel IV.6
Penyajian Data Identitas Variabel Intervening Disiplin Kerja (Z)

No.	Alternatife Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	40,4	27	57,4	1	2,1	0	0	0	0	47	100
2	23	48,9	22	46,8	2	4,3	0	0	0	0	47	100
3	24	51,1	21	44,7	2	4,3	0	0	0	0	47	100
4	20	42,6	25	53,2	2	4,3	0	0	0	0	47	100
5	23	48,9	21	44,7	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
6	23	48,9	22	46,8	2	4,3	0	0	0	0	47	100
7	24	51,1	22	46,8	0	0	1	2,1	0	0	47	100
8	25	53,2	19	40,4	2	4,3	1	2,1	0	0	47	100
9	22	46,8	22	46,8	3	6,4	0	0	0	0	47	100
10	24	51,1	22	46,8	0	0	1	2,1	0	0	47	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan dalam peraturan jam kerja harus efektif 40,4% responden menyatakan sangat setuju, 57,4% responden menyatakan setuju dan 2,1% kurang setuju.
2. Jawaban responden tentang pernyataan dalam sistem pendataan kehadiran sudah efektif 48,9% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 4,3% kurang setuju.
3. Jawaban responden tentang pernyataan tuntutan pekerjaan, 51,1% responden menyatakan sangat setuju, 44,7% responden menyatakan setuju dan 4,3% kurang setuju.
4. Jawaban responden tentang pernyataan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsi, 42,6% responden menyatakan sangat setuju, 53,2% responden menyatakan setuju dan 4,3 % kurang setuju.

5. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pimpinan memberikan teguran, 48,9 % responden menyatakan sangat setuju, 44,7% responden menyatakan setuju , 6,4% kurang setuju dan 2,1 % responden menyatakan tidak setuju
6. Jawaban responden tentang pernyataan dalam perintah pimpinan harus segera dilaksanakan, 48,9% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 4,3 % kurang setuju.
7. Jawaban responden tentang pernyataan suasana kerja mempengaruhi pekerjaan, 51,1% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 2,1% tidak setuju.
8. Jawaban responden tentang pernyataan izin dari pimpinan jika hendak meninggalkan lingkungan kerja, 53,2 % responden menyatakan sangat setuju, 40,4% responden menyatakan setuju , 4,3% kurang setuju dan 2,1 % responden menyatakan tidak setuju
9. Jawaban responden tentang pernyataan dimutasi apabila target tidak dapat terpenuhi, 46,8% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 6,4% kurang setuju.
10. Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan membutuhkan arahan 51,1% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 2,1 % tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner indikator pada variable disiplin kerja (Z) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan setiap item tentang disiplin kerja. Hal ini bermakna

bahwa pegawai meyetujui bentuk kedisiplinan yang dilakukan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Tabel IV.7
Penyajian Data Identitas Variabel Dependent Kinerja (Y)

Alternatife Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	46,8	22	46,8	3	6,4	0	0	0	0	47	100
2	24	51,1	22	46,8	0	0	1	2,1	0	0	47	100
3	25	53,2	19	40,4	2	4,3	1	2,1	0	0	47	100
4	19	40,4	27	57,4	1	2,1	0	0	0	0	47	100
5	23	48,9	22	46,8	0	0	2	4,3	0	0	47	100
6	20	42,6	25	53,2	2	4,3	0	0	0	0	47	100
7	23	48,9	21	44,7	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
8	23	48,9	22	46,8	2	4,3	0	0	0	0	47	100
9	24	51,1	22	46,8	0	0	1	2,1	0	0	47	100
10	25	53,2	19	40,4	2	4,3	1	2,1	0	0	47	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan dalam kualitas kinerja 46,8% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 6,4% kurang setuju.
2. Jawaban responden tentang pernyataan dalam kuantitas kinerja, 51,1% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 2,1% tidak setuju.
3. Jawaban responden tentang pernyataan dalam mempergunakan waktu semaksimal mungkin, 53,2% responden menyatakan sangat setuju, 40,4% responden menyatakan setuju, 4,3% kurang setuju dan 2,1 % responden menyatakan tidak setuju

4. Jawaban responden tentang pernyataan hadir tepat waktu , 40,4% responden menyatakan sangat setuju, 57,4% responden menyatakan setuju dan 2,1 % kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang pernyataan dalam melakukan pekerjaan dengan rapi, 48,9 % responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 4,3 % responden menyatakan tidak setuju
6. Jawaban responden tentang pernyataan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh, 42,6% responden menyatakan sangat setuju, 53,2% responden menyatakan setuju dan 4,3 % kurang setuju.
7. Jawaban responden tentang pernyataan dalam peraturan yang ada, 48,9% responden menyatakan sangat setuju, 44,7% responden menyatakan setuju, 6,4 % responden menyatakan kurang setuju dan 2,1% tidak setuju.
8. Jawaban responden tentang pernyataan dalam melakukan pekerjaan tidak menunggu perintah, 48,9% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 4,3% kurang setuju
9. Jawaban responden tentang pernyataan dalam mejalan tanggung jawab , 51,1 % responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju dan 2,1% tidak setuju.
10. Jawaban responden tentang pernyataan dalam terbukanya komunikasi dengan rekan kerja 53,2% responden menyatakan sangat setuju, 40,4% responden menyatakan setuju, 4,3 responden menyatakan kurang setuju dan 2,1 % tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner indikator pada variable kinerja (Y) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan setiap item tentang kinerja pegawai aparatur sipil Negara. Hal ini bermakna bahwa pegawai menyetujui system kinerja yang di lakukan instansi.

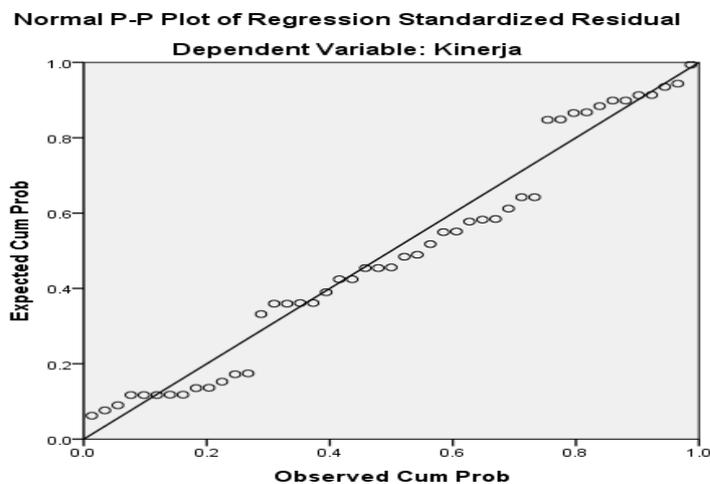
2. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh Pengawasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin kerja (Z), maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melakukan pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

Gambar IV –1 Normalitas



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal atau merapat ke garis.

b) Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel dependen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya, dan variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

Tabel IV.8
Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
Pengawasan	.919	.094	.022	.122	8.183
Disiplin Kerja	.972	.808	.319	.122	8.183

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

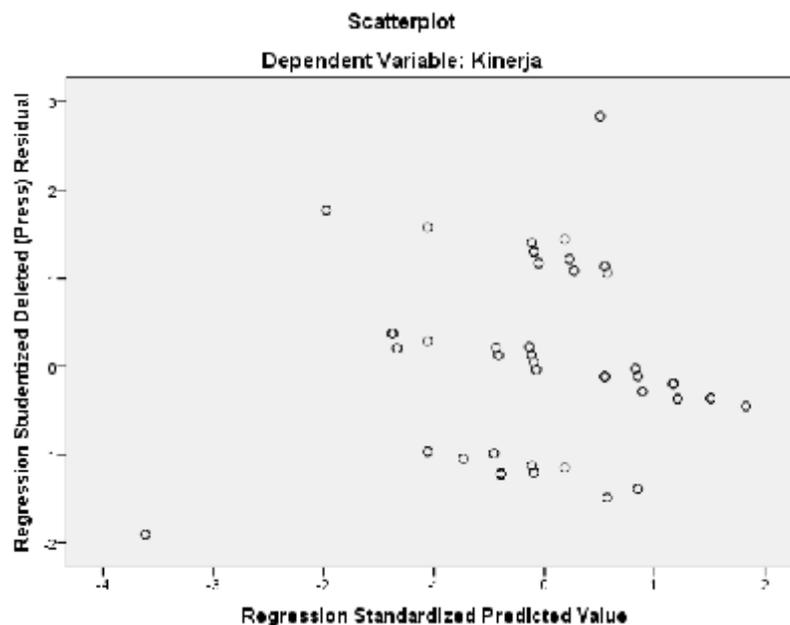
Kedua Variabel independen yaitu X dan Z memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan

kepengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, Maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar IV -2
Heterokedastisitas**



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

d) Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pengganggu

periode sebelumnya, dalam model regresi. Jika terjadi autokorelasi dalam model regresi berarti koefisien korelasi yang diperoleh menjadi tidak akurat, sehingga model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas autokorelasi. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan pengujian Durbin-Waston (D-W). Tabel dibawah ini berikut menyajikan hasil uji D-W dengan menggunakan program *SPSS Vresi 22*.

Tabel IV.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 ^a	.901	.899	1.01171	1.914

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22 (2018)

Kriteria untuk penilaian terjadinya autokorelasi yaitu :

1. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai Durbin – Waston yang di dapat sebesar 1,914 yang berarti termasuk pada kriteria kedua, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah autokorelasi.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini ditentukan nilai koefisien-koefisien dalam model analisis jalur yaitu sebagai berikut:

a. Koefisien Regresi Model Persamaan I

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung pengawasan terhadap disiplin) digunakan untuk menentukan nilai P_1 dan ε_1 , model persamaannya adalah: $Z=P_1X + \varepsilon_1$

Tabel IV.10
Koefisien Regresi dalam Model Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.207	2.859		-.072	.943
	PENGAWASAN	1.006	.064	.919	15.596	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Tabel IV.11
Model Summary Regresi dalam Model Persamaan I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.840	1.36545

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Nilai *Adjusted R Square* di atas adalah sebesar 0,084 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai variabel pengawasan dalam mempengaruhi variasi nilai variabel disiplin adalah sebesar 8,40% sisanya 91,60% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian ini.

Dari tabel *Coefficient* (pada kolom *Standardize Coefficient*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah Koefisien X adalah $P_1 = 0,919$ sedangkan dari

tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,084. Nilai ini akan digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni

$$P_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,084} = 0,9570$$

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara pengawasan (X) terhadap disiplin (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh Pengawasan (X) terhadap Disiplin (Z)

Ha : Ada pengaruh Pengawasan (X) terhadap Disiplin (Z)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

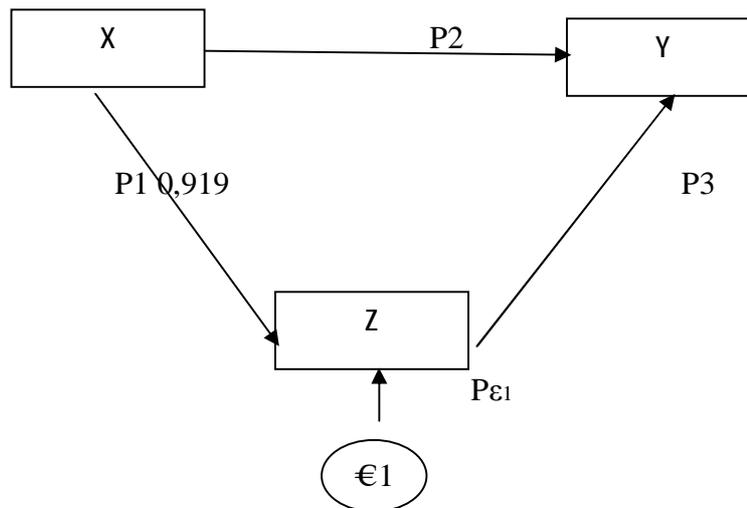
Jika probabilitas sig \leq probabilitas 0,05, maka Ho di tolak.

Jika probabilitas sig \geq probabilitas 0,05, maka Ho di terima.

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV-11 dimana nilai Sig pada variabel pengawasan sebesar 0,024, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X) terhadap disiplin (Z). Adapun nilai *Standardize Coefficient* pada beta sebesar 0,919.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktural I mengenai pengaruh pengawasan (X) terhadap disiplin (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



Gambar IV.3
Diagram Analisis Jalur

Sehingga persamaannya adalah $Z = P1X + \varepsilon_1 = 0,919 + 0,9570$

b. Koefisien Regresi Model Persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung pengawasan, disiplin terhadap kinerja) digunakan untuk menentukan nilai ρ_2 , ρ_3 dan ε_2 . Model persamaannya adalah $Y = \rho_2X + \rho_3Z + \varepsilon_2$

1) Pengaruh Secara Simultan Pengawasan (X) dan Disiplin (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada variabel pengawasan (X) dan disiplin (Z) terhadap variabel kinerja (Y) dalam persamaan ke 2 ini dapat dikemukakan pada tabel IV.13 di bawah ini:

Tabel IV.12
Model Summary Regresi dalam Model Persamaan II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.899	1.01171

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Nilai *Adjusted R Square* di atas adalah sebesar 0,899 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai variabel pengawasan dalam mempengaruhi variasi nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 89,9% sisanya 10,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian ini. Untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni

$$P_{\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,899} = 0,3178$$

Dalam model regresi persamaan ke 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan melihat nilai Sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.13

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	673.291	2	336.645	328.898	.000 ^b
	Residual	73.696	72	1.024		
	Total	746.987	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis yaitu sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh Pengawasan(X) dan Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y)

Ha : Ada pengaruh Pengawasan(X) dan Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai Sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika probabilitas sig \leq probabilitas 0,05 maka Ho di tolak. Jika probabilitas sig \geq probabilitas 0,05 maka Ho di terima. berdasarkan tabel IV.14 dimana nilai Sig

sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan (X) dan disiplin (Z) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

2) Pengaruh Secara Partial Pengawasan (X) dan Disiplin Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu per satu) pada variabel pengawasan (X) terhadap kinerja (Y), dan disiplin (Z) terhadap kinerja (Y) dalam persamaan ke 2 ini dapat dikemukakan pada tabel IV.14 dibawah ini:

Tabel IV.14
Pengaruh Secara Partial Variabel X, Y, dan Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)					
Pengawasan	-2.777	1.855		-1.497	0.139
Disiplin kerja	0.23	0.116	0.205	1.983	0.051
	0.828	0.113	0.755	7.311	0

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

3) Pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y)

Ha : Ada pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka Ho ditolak.

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka Ho diterima.

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV.15 dimana nilai Sig pada variabel pengawasan diketahui sebesar $0,051 < 0,05$ maka Ho diterima. Kesimpulannya yaitu ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Adapun nilai *Standardized Coefficients* beta sebesar 0,205

4) Pengaruh Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh disiplin (Z) terhadap kinerja (Y) pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y)

Ha : Ada pengaruh Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka Ho ditolak.

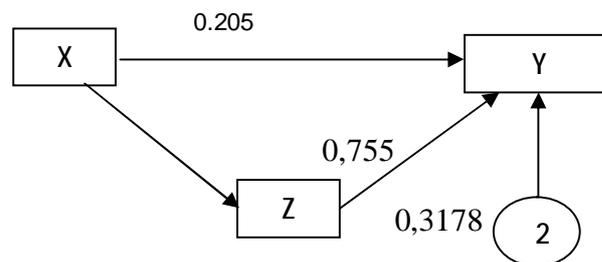
Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka Ho diterima.

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV.15 dimana nilai Sig pada variabel disiplin diketahui sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya yaitu bahwa ada pengaruh yang

signifikan antara disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Adapun nilai *Standardized Coefficients* beta sebesar 0,755.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada model persamaan ke 2 yang dikemukakan diatas, maka dapat dilihat pada gambar diagram berikut ini:



Gambar IV.4
Diagram Analisis Jalur II

Sehingga persamaannya adalah: $Y = PX + PZ + \varepsilon_2 = 0,205 + 0,755 + 0,3178$

5) Hasil Uji Hipotesis Analisis Jalur Pada Model Persamaan I dan II

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan di atas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan 1 dan 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing persamaannya yaitu sebagai berikut:

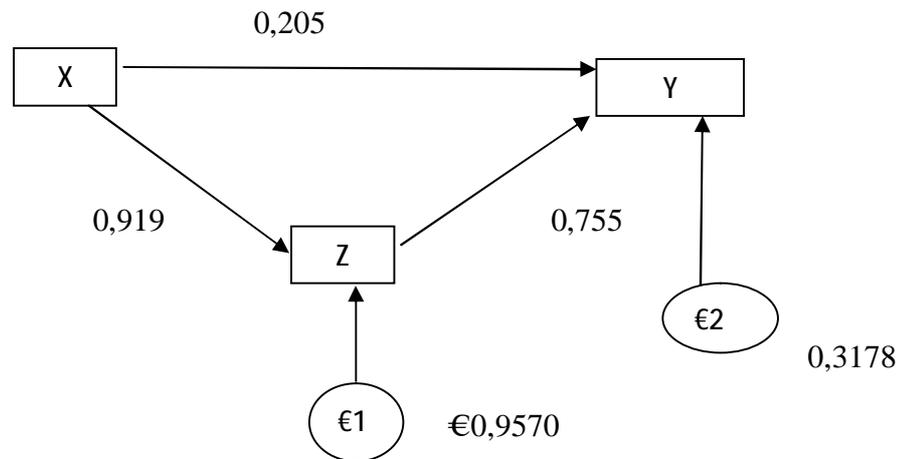
Model persamaan I : $Z = P_1X + \varepsilon_1$

$$Z = 0,919 + 0,9570$$

Model persamaan II : $Y = PX + PZ + \varepsilon_2$

$$Y = 0,205 + 0,755 + 0,3178$$

Adapun gambar diagram dari model persamaan I dan II dalam analisis data diatas yaitu sebagai berikut:



Gambar IV.5
Koefisien Jalur Pengawasan, Disiplin dan Kinerja

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV.5 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,205
- b) Pengaruh pengawasan (X) terhadap disiplin (Z) dengan nilai beta sebesar 0,919
- c) Pengaruh disiplin (Z) terhadap kinerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,755

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti yaitu pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin (Z), dengan nilai beta sebesar

$$0,205 \times 0,755 = 0,154$$

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Adapun pengaruh total diantara variabel yang diteliti yaitu pengaruh pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y) melalui disiplin (Z) dengan nilai beta sebesar $0,205 + 0,154 = 0,359$

B. Pembahasan

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan mendapatkan hasil pengolahan dari SPSS, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam organisasi pimpinan memberikan pengarahan atau bimbingan kepada seluruh staf tentang apa yang harus dikerjakan. Pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja adalah untuk mengetahui pelaksanaan tugas yang dibebankan. Menurut Kadarisman (2013 hal 171) menyatakan bahwa pengawasan adalah fungsi manajemen di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokok

masing-masing. Dengan demikian pengawasan terhadap pegawai memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Terlihat dari nilai $\text{Sig } 0.051 > \alpha 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.205. Pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Anastasya (2016) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar $0,006 < \alpha 0,05$.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan peraturan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, hal ini terlihat dari nilai $\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,755 . Pada hipotesis kedua sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2014) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota medan dengan nilai koefisien $\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja itu sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013, hal 186) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Hasil menunjukkan bahwa pengawasan dapat mempengaruhi disiplin pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, terlihat dari nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,919. Pada hipotesis ketiga menunjukkan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Regina Amanda (2016) menyimpulkan bahwa “Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,587, hal ini menunjukkan semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Ini berarti sejalan dengan yang dilakukan oleh peneliti bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel pengawasan terhadap disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Hasil ini menjelaskan Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif. Dengan adanya pengawasan mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

4. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin

Menurut T.Hani Handoko (2009, hal 359) pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan yang sesuai dengan direncanakan. Jadi kesimpulannya pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menempati urutan paling bawah, tetapi bukan berarti bahwa fungsi ini kurang penting dari fungsi-fungsi lain karena pengawasan justru sudah ada sejak penetapan struktur perusahaan itu sendiri.

Hasil menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dengan nilai koefisien 0,755. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Regina Amanda (2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai variabel intervening dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya koefisien pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin lebih kecil daripada koefisien pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan secara langsung.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan dari analisis data dan pembahasan tersebut. Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable pengawasan terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang penulis kemukakan pada Bab II yang menyatakan adanya pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin terhadap kinerja pegawai, Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang penulis kemukakan pada Bab II yang menyatakan adanya pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variable pengawasan terhadap disiplin, sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang penulis kemukakan pada Bab II yang menyatakan adanya pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin pada pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan
4. Ada pengaruh tidak langsung antara variable pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin, sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan

hipotesis yang penulis kemukakan pada Bab II yang menyatakan adanya pengaruh Antara pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pada pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

B. Saran

Pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis ingin menyampaikan saran yang mungkin saja bisa menjadi masukan bagi pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Saran-saran yang dikemukakan berikut ini semoga bisa menjadi kontribusi pemikiran yang positif bagi pihak perusahaan.

1. Sebaiknya dilakukan peningkatan disiplin kerja yang meliputi disiplin waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cara memberikan batas waktu penyelesaian tugas kepada pegawai, disiplin dalam hal peraturan yang telah ditetapkan seperti jam kerja, prosedur dan metode kerja serta bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan.
2. Sebaiknya memberikan perhatian terhadap pengawasan dengan menciptakan pengawasan yang lebih komunikatif, agar pegawai tidak tertekan dan tetap konsentrasi dengan pekerjaan yang diberikan, pengawasan juga dilakukan untuk menghubungkan komunikasi antara atasan dan bawahan.
3. Diharapkan sebaiknya usaha untuk meningkatkan pengawasan dan kedisiplinan dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat lebih menghasilkan intensitas kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Fauziah. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan Madenatera
- Ardansyah , dkk , (2014), *Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, JMK, VOL. 16, NO. 2, SEPTEMBER 2014, 153–162 DOI: 10.9744/jmk.16.2.153–162 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online*
- Asnijar Siregar (2017), *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raya Insurance Cabang Medan. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.*
- Elvi Syahrida Lubis (2017), *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara*
- Erlis Milta Rin Sondole, dkk, (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung, Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.650-659*
- Handoko, T. Hani. 2009, *Manajemen*. cetakan ke-20, Yogyakarta : BPEE
- Kadarisman, M. 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: PT.Rajawali press
- Kasmir. 2016, *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- M. Ilham Makhroja (2017) , *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara,*
- Nurkocim (2016) , *pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat wasile kabupaten halmahera timur , JMS, Volume 1 No. 1 April 2016 : 28 -40*
- Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakkan ke-12. Bandung : AFABETA, CV
- Sutrisno, Edi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prenada Media Kencana
- Vanita Dora Lisa br Ginting (2017) , *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.*