

**PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS
PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

KHOIRUNNISA

NPM. 1603100060

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Pembangunan**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirahim

Dengan ini saya, Khoirunnisa NPM 1603100060, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

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

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

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

Medan, 04 Oktober 2020



ang menyatakan

KHOIRUNNISA

NPM.1603100060

BERITA ACARA PENGESAHAN



Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : KHOIRUNNISA
NPM : 1603100060
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Selasa, 27 Oktober 2020
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. R. KUSNADI, M.AP (.....)
PENGUJI II : SYAFRUDDIN, S.Sos, MH (.....)
PENGUJI III : Drs. H. A. HIDAYAH DLT, M.Si (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP

Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

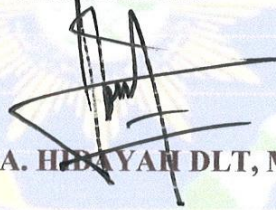
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : KHOIRUNNISA
NPM : 1603100060
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Medan, 27 Oktober 2020

PEMBIMBING



Drs. H. A. HEBAYAN DLT, M.Si

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI



NALIL KHAIIRIAH, S.IP., M.Pd

DEKAN



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

**KHOIRUNNISA
1603100060**

**Prodi Ilmu Administrasi Publik
Jurusan Pembangunan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kuantitatif yaitu mencari hubungan antardua variabel. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan atasan langsung di Dinas Perhubungan Kota Medan termasuk dalam kategori sedang karena sebanyak 54,05%. Sementara efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan juga termasuk kedalam kategori sedang sebanyak 76,67%. Melalui Korelasi Product Moment hasil perhitungan, tidak ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Melalui uji signifikan dalam daftar tabel distribusi tidak signifikan pengawasan atasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan dengan hasil signifikan 1,592. Melalui uji determinan dari hasil perhitungan diketahui bahwa uji determinasinya adalah 6,76%. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi hubungan variabel (x) sekitar 6,76% dari efektivitas kerja pegawai, sedangkan sisanya 93,24% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan Uji Regresi Linear hasil perhitungan diperoleh hasil regresi linear nilai variabel bebas (x), tingkat maksimum (36) adalah 31,7 nilai minimum (24) adalah 29,18. Hal ini berarti mengalami kenaikan 2,52.

Kata Kunci : Pengawasan Atasan Langsung, Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia serta petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriringan salam juga penulis persembahkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan bagi kehidupan didunia maupun akhirat. Skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Maka saya selaku Penulis Membuat Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan”**.

Pada proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan ilmu dan pengalaman yang luar biasa dari pihak-pihak yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi ini baik bantuan moril, materil, berupa petunjuk, bimbingan, nasehat, dan saran yang bermanfaat bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan saya dengan segala nikmatnya, terutama nikmat sehat selama penyelesaian skripsi ini.

2. Yang paling istimewa dalam perjalanan hidup saya kepada Ayahanda tersayang Nurdin S.Pd dan Ibunda tercinta Mardiana Nst S.Pd serta abang terkasih Zulhanuddin, dan adik terkasih Zaid Qutub, Khoirullah, yang telah banyak memberikan dukungan moral dan materi serta doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di waktu yang tepat.
3. Bapak Dr.Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Arifin Saleh, S.sos.,MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nalil Khairiah, S.IP.,M.Pd. selaku ketua Prodi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs.Ahmad Hidayat Dalimunthe,M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Dosen-dosen dan seluruh staf pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh pegawai biro yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan urusan administrasi penulis.

9. Kepada Kepala Dinas Perhubungan Kota Medan beserta staf dan jajarannya yang sudah banyak membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada diri penulis sendiri yang mampu melewati fase penyusunan skripsi ini dengan pikiran yang terbuka dan hati yang lapang meskipun di hadapan dengan keadaan yang melanda dunia saat ini yaitu adanya COVID-19 yang sedikit banyaknya menghambat rencana yang sebelumnya sudah tersusun rapi tidak berjalan dengan semestinya, namun walau demikian penulis harus tetap bersyukur karena di setiap kejadian pasti ada hikmah yang terselip.
11. Kepada sahabat sejati terkhusus Ririn Anggita yang telah banyak berkorban dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang menemani penulis menangis dan tertawa serta berkeluh kesah dimulai dari bangun tidur hingga tidur kembali.
12. Kepada sahabat terbaik, Bella Safira, Dewi Chintiya Putri, Hamidah, Sinta Wulandari, Roro Windu Anjani, Debby Septa Yolanda, Chintia pramai sheila yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi serta dukungan kepada penulis.
13. Kepada Sahabat Terkasih yang menemani dari bangku SD sampai saat ini dan seterusnya Khoirunnisa, Isna Muara Santi yang memberikan semangat dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Mamul Squod Widya Utari, Ririn Anggita, Ilma Wati Nasutin, Yusridha yang telah memberikan tawa canda sehingga dalam

menyelesaikan skripsi ini penulis merasa terhibur dengan pembahasan yang bermanfaat dalam grub.

15. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan selama perkuliahan berlangsung hingga selesainya perkuliahan yang selalu membantu dan memberikan dukungan khususnya stambuk 2016 Ilmu Administrasi Publik.
16. Orang-orang yang mungkin diam-diam mendoakan segala kebaikan bagi penulis di setiap langkahnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan pendidikan. *Aamiinyarabbal'amin*

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, September 2020

Penulis

KHOIRUNNISA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika penulisan	5
BAB II URAIAN TEORITIS	
2.1 Pengawasan.....	7
2.1.1 Pengertian Pengawasan.....	7
2.1.2 Maksud dan Tujuan Pengawasan	8
2.1.3 Jenis-jenis Pengawasan.....	11
2.2 Kepemimpinan	18
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	18
2.2.2 Fungsi Kepemimpinan.....	19
2.2.3 Gaya Kepemimpinan	20
2.2.4 Pemimpin Dan Pengawasan Dalam Organisasi	21
2.3 Efektivitas	22
2.3.1 Pengertian Efektivitas	22
2.3.2 Ukuran Efektivitas.....	23
2.3.3 Efektivitas Kerja Pegawai.....	24
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja.....	25
2.4 Hubungan Atasan Langsung dengan Efektivitas Kerja Pegawai	27
2.5 Anggapan Dasar dan Hipotesis	28
2.5.1 Anggapan Dasar	28
2.5.2 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Definisi Operasional	29
3.2.1 Variabel Bebas (X)	30

3.2.2 Variabel Terikat (Y)	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4.1 Data Primer	33
3.4.2 Data Sekunder	34
3.5 Teknik Analisis Data	34
3.5.1 Korelasi Product Moment	35
3.5.2 Uji Signifikan	35
3.5.3 Uji Determinan	36
3.5.4 Uji Regresi Linear	36
3.6 Lokasi Penelitian	37
3.7 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian	37
3.7.1 Sejarah Dinas Perhubungan Kota Medan	37
3.7.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas Perhubungan Kota Medan	37
3.7.3 Tujuan	38
3.7.4 Tugas dan Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.2 Pembahasan	50
4.2.1 Analisis Data Untuk Variabel (X) Pengawasan Atasan Langsung	50
4.2.2 Analisis Data Untuk Variabel (Y) Efektivitas Kerja	57
4.3 Tabel Frekuensi variabel.....	64
4.4 Uji Korelasi Product Moment.....	72
4.5 Uji Signifikan	76
4.6 Uji Determinan	77
4.7 Uji Regresi Linear	78
BAB V PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

4.1	Ditribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2	Ditribusi Responden Berdasarkan Umur.....	48
4.3	Ditribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
4.4	Ditribusi Jawaban Responden Pimpinan Sudah melakukan Pengawasan Secara Teratur	50
4.5	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Sesuai Penilaian Terhadap Standar Pekerjaan	50
4.6	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Kepada Bawahan Sudah Sesuai Dengan Tugas Yang Telah Ditetapkan	51
4.7	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan Pemantauan Secara Langsung apabila Terjadi Suatu Penyimpangan	51
4.8	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Arahan Dan Solusi Ketika Terjadi Penyimpangan	51
4.9	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Mengetahui Penyimpangan Berdasarkan Laporan Langsung Yang Dilaporkan Oleh Bawahan.....	52
4.10	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja.....	52
4.11	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Ambil Andil Dalam Perbaikan Kesalahan Pegawai	53
4.12	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Secara Langsung Melakukan Pembinaan Secara Rutin Kepada Bawahannya	53
4.13	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Mengawasi Secara Rutin Sesuai Dengan Jadwal Yang Ditentukan	54

4.14	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Menindaklanjuti Apabila Pegawai Melakukan Pekerjaan Tidak Sesuai Dengan Tolak Ukur Pekerjaan.....	55
4.15	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Memotivasi Pegawai Untuk Bekerja Lebih Maksimal.....	56
4.16	Ditribusi Jawaban Responden Pimpinan Memberikan Penghargaan Terhadap Keberhasilan Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan	57
4.17	Ditribusi Jawaban Responden Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan Sudah Sesuai Kemampuan Masing-Masing Pegawai	58
4.18	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan dapat Diselesaikan Dengan Baik Apabila Ada Dukungan Dari Rekan Kerja	58
4.19	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Bersemangat Mengerjakan Dan Menyelesaikan Tugas Dengan Teliti	59
4.20	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Menciptakan Suasana Kerja Yang Kondusif Dengan Atasan Maupun Rekan Kerja	59
4.21	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Melaksanakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab	60
4.22	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan Dapat Dikatakan Bernilai Baik.....	61
4.23	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja Sudah Memenuhi Standar Kerja Sebagaimana Yang Diatur Dalam Undang-Undang	61
4.24	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Medan Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	61
4.25	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Mendorong Melaksanakan Pekerjaan Dengan Ketersediaan Ruang Kerja Dan Fasilitas Kantor Berupa Komputer	62

4.26	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Sudah Sepenuhnya Paham Menggunakan Iklim Kerja Yang Baik Pada Kantor Dalam Menunjang Keberhasilan Kerja	62
4.27	Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Tersedia Tata Ruang Kerja Kantor Secara Baik	63
4.28	Tabulasi Data Nilai Jawaban Reponden Mengenai Variabel Bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung	64
4.29	Ditribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Atasan langsung	65
4.30	Tabulasi Data Nilai Jawaban Reponden Mengenai Variabel Terikat (Y) Efektivitas Kerja	65
4.31	Ditribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Efektivitas Kerja Pegawai	69
4.32	Ditribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Pengawasan Atasan Langsung (X) Dengan Efektivitas Kerja (Y)	72
4.33	Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan....	47
Gambar 4.1 Grafik Garis Regresi Linear Sederhana	80

DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|--------------------|--|
| Lampiran 1. | : Tabel Harga Dari r Product Moment |
| Lampiran 2. | : Tabel T |
| Lampiran 3. | : Daftar Kuisisioner (Angket) |
| Lampiran 4 | : SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi |
| Lampiran 5 | : SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan
Pembimbing |
| Lampiran 6 | : SK-3 Permohonan Seminar Proposal |
| Lampiran 7 | : SK-4 Undangan Seminar Proposal |
| Lampiran 8 | : SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi |
| Lampiran 9 | : Surat Keterangan Izin Penelitian |
| Lampiran 10 | : Surat Keterangan Selesai Penelitian |
| Lampiran 11 | : Surat Keterangan Bebas Pustaka |
| Lampiran 12 | : Daftar Riwayat Hidup |
| Lampiran 13 | : Surat Undangan Panggilan Ujian Skripsi |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Telah diatur tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan Sesuai dengan peraturan Walikota Medan No 63 Tahun 2017, Tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan. Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Menurut Inpres Nomor 15 Tahun 1983 Menyebutkan adanya dua jenis pengawasan, yaitu pengawasan atasan langsung dan pengawasan fungsional. Dengan pengawasan atasan langsung dimaksudkan pengamatan setiap saat yang dilakukan oleh setiap atasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi bawahannya, disertai pemberian petunjuk atau tindakan korektif bilamana perlu. Pengawasan atasan langsung dinilai paling efektif karena jarak antara subyek dan obyek pengawasan adalah paling dekat, sehingga dapat dilaksanakan paling intensif.

Pada umumnya pengawasan dilakukan oleh pimpinan instansi atau pegawai yang lebih tinggi tingkatannya terhadap pegawai yang menjadi bawahannya. Pengawasan oleh seorang pimpinan kepada pegawai dalam lingkungan kerjanya tidak hanya dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaan terfokus pada usaha

pencapaian organisasi. Akan tetapi lebih penting lagi bagaimana seorang bawahan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam suatu instansi.

Peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu permasalahan dalam pencapaian usaha pada setiap instansi pemerintah. Pelaksanaan yang efektif mengacu pada cara pelaksanaan suatu pekerjaan apakah telah sesuai dengan cara-cara atau prosedur yang telah ditentukan atau belum. Pelaksanaan yang efektif akan berdampak pada hasil yang ditentukan. Agar tercapainya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan diperlukan adanya pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan efektivitas kerja pegawai, yang berarti dengan pengawasan atasan harus aktif dan langsung mengawasi kualitas, efisiensi, kepuasan kerja dan semangat kerja. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan oleh pimpinan. Maka Pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas kerja para pegawainya, dengan cara pengawasan langsung. Efektivitas kerja pegawai lebih ditekankan kepada ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan ini berbentuk inspeksi langsung, observasi langsung dan laporan ditempat. Dengan Adanya pelaksanaan pengawasan langsung diharapkan membawa perubahan yang baik dalam kinerja pegawai, di mana efektivitas kerja pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Medan akan menjadi lebih baik lagi, karena dirasakan pengawasan yang dilakukan sekarang ini kurang begitu diterapkan sehingga efektivitas kerja pegawai yang dihasilkan belum terlalu maksimal.

Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan melakukan pengawasan langsung dengan mengamati, memeriksa, dan mengecek ditempat pekerjaan dan menerima laporan-laporan secara langsung dari pelaksana atau pegawai, dalam hal ini dilakukan dengan cara inspeksi langsung, dan laporan ditempat. Pengawasan ini dilakukan pimpinan untuk mengetahui secara langsung yang terjadi di tempat kerja dan menerima laporan dari para bawahan masing-masing bagian.

Dengan melakukan pengawasan, maka pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan akan mengetahui seberapa besar efektivitas kerja para pegawai tentunya dapat berjalan berdasarkan pada laporan-laporan yang telah diterima oleh pimpinan dan selain dari pada itu untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja sebagai ketentuan-ketentuan kerja yang dibuat Dinas Perhubungan Kota Medan dan ketaatan pegawai pada peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah. Pengawasan diharapkan dapat menjadi faktor perangsang peningkatan efektivitas kerja pegawai sehingga dengan pengawasan, pegawai menjadi lebih termotivasi lagi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai

dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan.

Berdasarkan dasar pemikiran dan asumsi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah yang diambil penulis adalah “Seberapa besar Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengukur tingkat Pengawasan Atasan Langsung di Dinas Perhubungan Kota Medan.
- 1.3.2 Untuk mengukur tingkat Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.
- 1.3.3 Untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang terkait dengan pengawasan atasan langsung dalam hal efektivitas kerja pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Medan
- 1.4.2 Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat melatih diri penulis dalam menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan penulisan karya ilmiah
- 1.4.3 Secara akademik, Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumbangan peneliti kepada akademik dan juga untuk melengkapi bahan perpustakaan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang Masalah, Perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian, deskripsi ringkas objek penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil data yang diperoleh dari lapangan berupa dokumen-dokumen.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengawasan

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Sistem pengawasan membentuk suatu aspek terpenting ketika instansi untuk dapat mengawasi, meneliti, mengarahkan bawahan untuk menjalankan kewajibannya dengan sesuai yang diharapkan. Sistem pengawasan harus dibuat sedemikian rupa sehingga mampu memberikan umpan balik yang dapat digunakan dalam keperluan evaluasi. Bila pada saat evaluasi didapati adanya penyimpangan-penyimpangan maka tindakan koreksi diambil guna misi tercapai sempurna.

Menurut Fahmi (2013:96) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut Siagian (2002:169) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Terry (2008:164) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian pengawasan yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah serangkaian proses, cara

untuk menilai apakah suatu pekerjaan terselesaikan dengan efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2.1.2 Maksud dan Tujuan Pengawasan

Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Menurut Situmorang dan Juhir (2001:22) maksud pengawasan adalah untuk :

1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
3. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam refncana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fasetingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentuka dalam planning atau tidak.
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standard.

Rachman (2001:22) juga mengemukakan tentang maksud pengawasan, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

2. Untuk mengetahui apakah sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
3. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.
4. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa maksud pengawasan adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan segala sesuatunya apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki ke arah yang lebih baik.

Sementara berkaitan dengan tujuan pengawasan, Maman Ukas (2004:337) mengemukakan:

1. Mensuplai pegawai-pegawai manajemen dengan informasi-informasi yang tepat, penelitian lengkap tentang apa yang akan dilaksanakan.
2. Memberi kesempatan kepada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.
3. Setelah kedua hal di atas telah dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa kepada langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja

yang maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari pada hasil-hasil yang diharapkan.

Situmorang dan Juhir (2001:26) mengemukakan bahwa secara langsung tujuan pengawasan adalah untuk:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijaksanaan dan perintah.
2. Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Sementara tujuan pengawasan menurut Soekarno (2002:36) adalah untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan, mengetahui apakah sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas yang ditentukan, mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam bekerja, mengetahui apakah sesuatu berjalan efisien atau tidak, dan mencari jalan keluar jika ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan, atau kegagalan ke arah perbaikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diketahui bahwa pada pokoknya tujuan pengawasan adalah Membandingkan antara pelaksanaan dengan rencana serta instruksi-instruksi yang telah di buat dan Untuk mengetahui ada tidaknya kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau kegagalan-kegagalan serta efisiensi dan efektivitas kerja.

2.1.3 Jenis-jenis Pengawasan

a. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung merupakan salah satu fungsi manajemen yang sepenuhnya merupakan tanggung jawab setiap pimpinan pada tingkat manapun. Pengawasan langsung adalah suatu sistem pengawasan yang menuntut kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dari setiap karyawan atau pegawai untuk dapat mengetahui kemampuan setiap individu dengan penilaian yang lebih objektif.

Menurut Hanafi (1998:456) Pengawasan langsung adalah Inspeksi teratur yang dilakukan secara periodik dengan mengamati kegiatan atau produksi yang dapat diobservasi.

menurut Pidarta (2004:170) definisi pengawasan langsung adalah melakukan kontrol pada waktu pekerjaan sedang berlangsung atau kontrol yang dilakukan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Menurut Terry (2003:168) memberikan definisi “Pengawasan langsung dapat memberikan gambaran yang sesungguhnya dari pelaksanaan suatu kegiatan, kuantitas dan kualitas pekerjaan,metoda-metoda dan lingkungan kerjanya dapat menjadi obyek pengamatan dan menjadi alat yang baik untuk mengecek dan melaporkan sikap mental para pekerjanya serta memperhatikan pengembangan pekerjaan-pekerjaan manajerial yang ditugaskan kepada para pekerja.

Dari beberapa pendapat ahli tentang pengawasan langsung, maka dapat disimpulkan bahwa pengawaasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan

oleh atasan atau pimpinan dengan cara pemeriksaan langsung, observasi di tempat, dan laporan ditempat pada waktu pekerjaan sedang berlangsung.

b. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat tidak sama dengan pengawasan atasan langsung, walaupun pelaksanaan pengawasan melekat merupakan tanggung jawab seseorang atasan atau pimpinan, namun dalam melaksanakan tanggung jawab kepengawasannya, seseorang atasan atau pimpinan tidak dapat hanya bergantung pada kehadiran dirinya sendiri. Untuk menjamin efektivitas pelaksanaan tugas kepengawasannya itu, tidak bisa tidak seseorang atasan atau pimpinan suatu instansi, dituntut untuk mengembangkan suatu sistem pengawasan tertentu. Sistem pengawasan yang antara lain dapat dikembangkan melalui penataan organisasi, penyusunan program dan anggaran, serta evaluasi kinerja dan pemberian insentif itulah yang biasanya disebut sebagai sistem pengendalian manajemen.

Menurut Revrisond (2012:24) pengawasan melekat adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung suatu organisasi atau unit kerja terhadap bawahan dengan tujuan untuk mengetahui atau menilai apakah program kerja yang ditetapkan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan atau perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendali yang terus-menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara berdaya guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan

melekat merupakan salah satu syarat bagi keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik.

Keberhasilan waskat ini pada akhirnya akan menyebabkan waskat itu sendiri tumbuh menjadi perilaku yang melekat dalam tata kerja pemerintahan, dan berkembang menjadi budaya atau kultur baru aparaturnya.

c. Pengawasan Fungsional

Pengawasan Fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional, baik berasal dari lingkungan internal, maupun dari lingkungan eksternal pemerintahan. Pelaksanaan Pengawasan Fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional, baik berasal dari lingkungan internal, maupun dari lingkungan eksternal pemerintahan. Pelaksanaan pengawasan fungsional diarahkan terhadap pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dengan tujuan agar pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan itu, berlangsung sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan secara fungsional baik intern pemerintahan maupun ekstern pemerintahan, yang dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan agar sesuai dengan rencana perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang diadakan khusus untuk membantu pimpinan dalam menjalankan fungsi pengawasan di lingkungan organisasi yang menjadi tanggungjawab. Sebagai unsur penunjang, pelaksanaan pengawasan fungsional bersifat mutlak. Di satu pihak,

keberadaannya memang didasarkan atas amanat Undang-undang Dasar, sedangkan di pihak lain, tanpa kehadiran pengawasan fungsional, mustahil pengawasan melekat dapat berfungsi secara efektif.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa keberadaan pengawasan fungsional pada dasarnya sama pentingnya dengan pengawasan melekat. Bila pengawasan melekat menitikberatkan perhatian pada peranan pimpinan dan pada pengembangan sistem pengawasan secara internal, maka pengawasan fungsional mendukung pelaksanaan pengawasan melekat melalui pembentukan lembaga-lembaga fungsional pengawasan.

d. Pengawasan Preventif

Pengawasan preventif sangat diperlukan karena dapat menghentikan timbulnya permasalahan. Para pendesain sistem harus menekankan pengendalian mereka pada pengawasan preventif adalah lebih ekonomis dan lebih baik bagi hubungan antara manusia untuk mencegah suatu permasalahan sebelum timbul dari pada mendeteksi dan mengoreksi permasalahan setelah terjadi. Pengawasan preventif meliputi standar, desain formulir, formulir-formulir yang dinomori (dinomori terlebih dahulu secara tercetak), dokumentasi, kata-kata sandi, konsistensi operasi.

Menurut Sopanah (2012:12) pengawasan dapat dilakukan berupa pengawasan langsung maupun tidak langsung serta preventif dan represif. Pengawasan langsung dilakukan secara pribadi dengan cara mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri ke tempat pekerjaan serta meminta secara langsung dari pelaksana dengan cara inspeksi. Sedangkan pengawasan tidak langsung

dilakukan dengan mempelajari laporan yang diterima dari pelaksana. Pengawasan preventif dilakukan melalui preaudit yaitu sebelum pekerjaan dimulai.

e. Pengawasan Detektif

Menurut Arif (2013:94) mengatakan bahwa pengawasan detektif menyiagakan individu yang terlibat dalam suatu proses sedemikian rupa sehingga mereka selalu waspada akan timbulnya suatu permasalahan. Pengawasan detektif harus menunjukkan kemungkinan permasalahan yang harus diperhatikan individu-individu sehingga tindakan dapat dilakukan.

Salah satu contoh pengawasan detektif adalah suatu daftar cek pembayaran dari mereka yang bekerja. Pengawasan detektif tidak akan mencegah permasalahan sebelum timbul, tetapi cenderung menunjukkan suatu permasalahan bila permasalahan itu timbul. Menurut Revrisond (2012:35) pengawasan detektif adalah suatu bentuk pengawasan yang dilakukan dengan meneliti dan mengevaluasi dokumen-dokumen laporan pertanggungjawaban bendaharawan. Pengawasan detektif biasanya dilakukan setelah dilakukannya kegiatan, yaitu dengan membandingkan antara hal yang terjadi dengan hal yang seharusnya terjadi. Pengawasan detektif dimaksudkan untuk mengetahui apakah kegiatan dan pembiayaan yang telah ditentukan itu telah mengikuti kebijakan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan caranya, pengawasan detektif dibedakan atas dua bagian, yaitu: pengawasan dari jauh dan pengawasan dari dekat.

f. Pengawasan Atasan Langsung

Dalam setiap organisasi, pengawasan oleh atasan perlu dilakukan seperti tujuan yang sudah direncanakan, sebab dengan pengawasan atasan langsung dapat segera diketahui pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai. Pengawasan atasan langsung dilaksanakan bertujuan seorang pimpinan memahami aktivitas dari lingkup setiap bidang serta tidak melenceng dari capaian yang sudah diterapkan.

Pengawasan atasan langsung adalah yang dilakukan seorang pimpinan yang bersangkutan, sedangkan fungsional yakni pengawasan yang dibuat oleh pejabat struktural lain sehubungan dengan tugas dan fungsi pejabat tersebut. Hasil penelitian Xerox Learning System dalam Chaniago dan Sholihati (2000) agar pengawasan dapat dilakukan oleh atasan dengan efektif dan efisien, maka atasan tersebut haruslah mempunyai keahlian sebagai berikut:

1. Pemberian umpan balik, misalnya memberikan pengakuan atas pekerjaan, laporan-laporan dan lain sebagainya.
2. Perencanaan, dimana pimpinan tidak saja tahu rencana juga harus mampu membuat rencana.
3. Pemecahan masalah, pimpinan harus mampu menganalisis masalah, meneliti dan mendapatkan informasi serta mencari alternatif pemecahan.
4. Penugasan dan pemantauan kerja, yaitu memperakarsai agar tetap terjadi kerjasama antar pegawai.
5. Penetapan standar.
6. Penanganan-penanganan masalah kinerja.

g. Karakteristik Pengawasan Atasan Langsung

Menurut Hani Handoko (2009:373) dalam buku manajemen mengemukakan karakteristik-karakteristik pengawasan langsung yang efektif dapat dirinci sebagai berikut :

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat akan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru.
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, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok dengan kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini karena 1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan 2) informasi harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8. Fleksibel, sebagai tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dai lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharsunya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Herlambang (2014:67) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang dapat dilihat dari berbagai faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Menurut Young (2008:98) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan kseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Menurut Swanburg (2014:56), kepemimpinan adalah suatu proses aktivitas untuk mempengaruhi dan mengorganisir orang lain atau kelompok dalam upaya penyusunan dan pencapain tujuan organisasi.

Dari pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi dan mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam intraksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi karena fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi, tanpa ada penjabaran yang jelas tentang fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Menurut Sondang P. Siagian (1999:47) dalam bukunya Teori dan Praktek Kepemimpinan mengatakan beberapa fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif
4. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik

5. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Berdasarkan uraian di atas mengenai fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian fungsi kepemimpinan inti dari pencapaian suatu tujuan kelompok atau organisasi.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Berikut ini adalah uraian gaya kepemimpinan menurut Ghazally (2005:78) yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan

dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

4) Kepemimpinan Situasional

Bentuk kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kennet H. Blanchard di Pusat studi kepemimpinan pada akhir tahun 1960. Bentuk yang dikembangkan beliau ini pada awal memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan bentuk praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Bentuk kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.2.4 Pemimpin dan Pengawasan Dalam Organisasi

Siagian (1994:4) menyatakan bahwa mutu kepemimpinan dalam organisasi terlihat dalam kemampuannya untuk menghilangkan berbagai bentuk ancaman yang dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Begitu Besar peran kepemimpinan dalam organisasi, sehingga pemimpin diperlukan mampu mengendalikan berbagai ancaman yang bisa menghambat kelancaran jalannya organisasi yang dipimpinnya. Disinilah pentingnya peran seorang pemimpin untuk melaksanakan pengawasan secara terus-menerus/kontinue. Melalui peranan ini akan tercipta nuansa organisasi yang kondusif.

2.3 Efektivitas

2.3.1 Pengertian Efektivitas

Menurut Kurniawan (2005:109) Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Menurut Mahmudi (2005:92). Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Menurut Ekosusilo dan Kasihadi (1993:62) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana apa yang telah direncanakan dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat tercapai maka semakin efektif pula kegiatan tersebut.

Dari beberapa pengertian efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

2.3.2 Ukuran Efektivitas

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, seperti yang telah dikemukakan oleh Siagian (1978:77), yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan, artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
- e. Penyusunan program yang tepat. Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja. Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi

- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien. Bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarnya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik, mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

2.3.3 Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Susilo Martoyo (2000:4). Efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan, di mana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Siagian (2001:151) menyatakan bahwa Efektivitas kerja sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak tergantung bilamana tugas itu dilaksanakan, dan tidak menjawab bagaimana melaksanakannya, berapa biayanya.

Berdasarkan dari kedua pendapat mengenai efektivitas kerja tersebut dapat disimpulkan, bahwa efektivitas kerja merupakan keberhasilan pelaksanaan seluruh program kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab para pegawai sehingga mencapai hasil yang sama atau lebih besar dari sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Misnawati (2016:67) faktor –faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam organisasi adalah waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas. Efektivitas menunjukkan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitas kerja organisasi sasarnya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. Efektivitas kerja adalah keberhasilan pelaksanaan seluruh program kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab para pegawai sehingga mencapai hasil yang sama atau lebih besar dari sasaran yang telah ditentukan, melalui prestasi kerja, semangat kerja, dan kepatuhan kerja.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja

Menurut Nasution (2000) menyebutkan dalam bukunya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja seseorang dapat dilihat dalam tiga hal yaitu :

1. Pengetahuan
2. Kepuasan Kerja
3. Kualitas
4. Keahlian
5. Semangat kerja
6. Sikap terhadap tugas
7. Efisiensi penggunaan sumber daya organisasi

Dengan memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi tingkat penilaian Efektivitas, maka akan membantu organisasi dalam mencapai

tujuannya. efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaharuan hidup dan kultural serta sikap mental mungkin kerja sesuai perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

Pada dasarnya pribadi yang efektif dalam melakukan pekerjaan cara baik sesuai dengan apa yang hendak dibuat di dalam hidup ini dan mampu mengembangkan kepercayaan yang sehat pada diri sebagai pribadi serta pada kemampuan yang ada pada dirinya. Pribadi yang efektif mampu mengembangkan kekuatan dasar yang wajar serta stabil didalam hidup dan percaya ataskemampuan diri menghadapi serta mengatasi tantangan -tantangan hidup serta sukses.

Selanjutnya menurut Ronald O' Reilly (2003:89) mengemukakan faktor-faktor efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Rancangan tugas Tim-tim kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki kebebasan, kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan bakat yang berbeda-beda, kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau produk secara menyeluruh dan sebuah tugas atau proyek yang memiliki dampak yang substansial terhadap pihak-pihak lain.
2. Komposisi Kategori ini meliputi variabel-variabel yang berkaitan dengan bagaimana karakter dari para staf tim kerja. Bagaimana kemampuan dan kepribadian dari para anggota tim kerja, ukuran tim kerja, fleksibilitas tim kerja dan preferensi para anggota untuk bekerja secara tim.
3. Konteks Tiga faktor konseptual yang signifikan berkaitan dengan kinerja tim adalah kehadiran sumber daya yang mencukupi, adanya kemiripan yang efektif

adalah sebuah evaluasi kinerja dan sistem imbalan yang menghargai sumbangan dari tim kerja.

4. Proses Kategori yang terakhir berkaitan dengan efektifitas adalah variabel proses, ini meliputi komitmen anggota terhadap sebuah tujuan bersama, penetapan tujuan, ketetapan waktu dan yang terakhir adalah kelengkapan.

Apabila keempat hal tersebut telah dilaksanakan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi, maka kualitas yang akan dicapai terpenuhi sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

2.4 Hubungan Antara Pengawasan Atasan Langsung dengan Efektivitas Kerja Pegawai

Pengaruh pengawasan atasan langsung dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai baik dalam pelaksanaan pekerjaan yang sedang berlangsung atau pekerjaan dimasa yang akan datang sesuai dengan tugas yang diemban dalam suatu organisasi/instansi pemerintahan. Disamping itu, atasan langsung memiliki peranan yang sangat penting dalam menyelesaikan masalah yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Dalam menjalankan organisasi, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh untuk keberhasilan organisasi, bukan hanya faktor internal, tetapi juga faktor eksternal. Pegawai merupakan faktor internal yang keberadaannya merupakan suatu penunjang keberhasilan daripada tujuan organisasi. Agar pegawai bekerja dengan efektif maka disinilah fungsi dari pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung dibutuhkan. Dalam hal ini hubungan antara atasan

dan bawahan juga perlu dijaga karena garis koordinasi antara atasan dan bawahan bersifat vertikal, dimana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan kuasa untuk memerintah bawahannya. Oleh sebab itu, atasan harus memiliki sifat yang ramah dan bijaksana agar bawahannya bekerja dengan efektif.

2.5 Anggapan dasar dan Hipotesis

2.5.1 Anggapan Dasar

Arikunto (2014:63) mengatakan bahwa Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya.

Anggapan dasar dalam penelitian ini adalah “Pengawasan Atasan Langsung Berpengaruh Terhadap efektivitas kerja pegawai”.

2.5.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberi baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Untuk menentukan hipotesis dapat dilakukan dengan cara “Jika x maka y”. Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat

dirumuskan sebagai berikut :” Ada Pengaruh Atasan Langsung Terhadap efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

3.1 Jenis Penelitian

sugiyono (2014:2) Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Arikunto (2006:271) Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional *product moment* yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel ataupun seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2 Definisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016:61). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Berikut penjelasan kedua variabel tersebut.

3.2.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengawasan atasan langsung.

Adapun indikator dari variabel pengawasan atasan langsung adalah :

- a. Akurat, yaitu suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengkoreksinya bila diperlukan dengan tujuan untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Penyimpanagan, yaitu dilakukan untuk perbandingan hasil pekerjaan sesuai standar dengan tujuan untuk mengetahui diantaranya terdapat suatu perbedaan dan seberapa besar perbedaan tersebut, dan kemudian untuk menentukan apakah perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.
- c. Perbaiki kesalahan, yaitu adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil, tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaannya diperbaiki dan keduanya dilakukan bersamaan.
- d. Tepat waktu, yaitu menilai hasil daripada kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai guna menetapkan keputusan tentang berbagai hal.

3.2.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel X, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengukuran terhadap

pencapaian tujuan-tujuan dan sasarannya. Yang digunakan indikator untuk pengukuran efektivitas kerja adalah :

- a. Kepuasan kerja, yaitu adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh pegawai atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja meliputi Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diterima atas hasil kerja, dan kepuasan pegawai terhadap gaya kepemimpinan.
- b. Semangat kerja, Semangat kerja merupakan gairah dalam bekerja. Adanya semangat bekerja ini akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh Sikap pegawai terhadap pekerjaan, Sikap pegawai terhadap anggota kelompok dalam bekerja sama.
- c. Kualitas adalah jumlah hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan tujuan atau sasaran yang telah direncanakan untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.
- d. Efisiensi penggunaan sumber daya organisasi, misalnya : manusia, alat, bahan, biaya, waktu dan lain-lain dibandingkan dengan jumlah dan mutu hasil kerja yang dicapai.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan pupulasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Sedangkan Sugiyono

(2013:117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Medan yang berjumlah 149 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dan tentang sampel penelitian ini ia mengatakan bahwa Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan, tetapi jika jumlah populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10 – 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasinya. maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel 25% dari 149 , yaitu sebanyak = 37 orang.

Penetapan Responden

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Responden	Orang
1	Gol I	35	25 %	9
2	Gol II	62	25 %	15
3	Gol III	47	25 %	12
4	Gol IV	5	25 %	1
Jumlah		149	25 %	37

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang yang digunakan dalam penelitian ini dalaah :

3.4.1 Data Primer, merupakan data yang diperoleh dari observasi dan kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden dalam penelitian. Berupa

daftar pertanyaan kepada responden dengan ketentuan pilihan jawaban yang tersedia yaitu dengan observasi (pengamatan), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk mengamati secara dekat terhadap masalah yang dihadapi. Kemudian Questioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

- 1) Untuk jawaban “A” diberi nilai 3
- 2) Untuk jawaban “B” diberi nilai 2
- 3) Untuk Jawaban “C” diberi nilai 1

3.4.2 Data sekunder, yaitu data yang diambil dari sumber-sumber bacaan (referensi) bersumber dipustaka maupun bahan-bahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011:169) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.5.1 Korelasi *Product Moment*

Dipergunakan untuk menguji dan mencari hubungan variabel bebas X dan variabel terikat Y. Maka penulis menggunakan rumus Karl Person yang dikutip oleh Sugiyono (2011:212) sebagai berikut :

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

Keterangan:

r_{xy} = angka indeks korelasi “r” product moment

n = populasi

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$ = jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = jumlah seluruh skor y

Interpretasi koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

3.5.2 Uji Signifikan

Untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji t dengan rumus yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel (responden)

t : test signifikan.

3.5.3 Uji Determinan

Untuk mengukur seberapa hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu:

$$d = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

d : Koefisien Determinan

r_{xy} : koefisien korelasi *Product Moment*

3.5.4 Uji Regresi Linear

Untuk memprediksikan seberapa jauh Koefisien Variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka digunakan uji regresi Linear dengan rumus :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

A = Konstanta atau bila harga $x = 0$

b = Koefisiensi Regresi

X = Nilai variabel independen

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Dinas Perhubungan Kota Medan, tepatnya di Jl. Pinang Baris, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127 8,0 km. Pada bulan Januari 2020 sampai dengan Maret 2020.

3.7 Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian

3.7.1 Sejarah Dinas Perhubungan Kota Medan

Departemen Perhubungan telah ada sejak periode awal kemerdekaan Indonesia yang dibentuk berdasarkan periode Kabinet-Kabinet Republik Indonesia. Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kota Medan disusun berawal dari pemikiran strategis tentang nilai-nilai luhur yang dianut /dimiliki oleh seluruh pimpinan dan staf Dinas Perhubungan Kota Medan yang merupakan karakteristik inti dari tugas pokok yang diemban oleh Dinas Perhubungan Kota Medan.

Berdasarkan peraturan Daerah Kota Medan No.4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Medan. Pemerintah Daerah bermaksud melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan hubungan daerah. Pemerintah Daerah juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan penyelenggaraan perhubungan yang efektif, efisien, profesional, handal dan berkemampuan.

3.7.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas Perhubungan Kota Medan

a. Visi

Visi Dinas Perhubungan Kota Medan adalah mewujudkan penyelenggaraan pelayanan perhubungan yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah dalam upaya menciptakan masyarakat Kota Medan yang beriman, maju,

mandiri, mapan dan berkeadilan di dalam kebhinekaan yang didukung tata pemerintahan yang baik ”.Handal meliputi :Aman, nyaman, tepat waktu, terpelihara, mencukupi kebutuhan menjangkau seluruh pelosok tanah air serta mampu mendukung pembangunan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

b. Misi

Misi dari Dinas Perhubungan Kota Medan adalah membangun dan mengembangkan Ekonomi Kerakyatan yang bertumpu pada pertanian, agroindustri, pariwisata dan sektor-sektor unggulan serta mengembangkan sumber daya alam yang berwawasan lingkungan dengan cara :

1. Mempertahankan tingkat jasa pelayanan sarana dan prasarana perhubungan (rekondisi/ survival),
2. Melaksanakan konsolidasi melalui restrukturisasi dan reformasi di bidang perhubungan dan menegakkan hukum secara konsisten (restrukturisasi dan reposisi),
3. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan perhubungan,
4. Meningkatkan kualitas pelayanan dan pengelolaan jasa perhubungan yang handal, berdaya saing dan memberi nilai tambah.

3.7.3 Tujuan

Adapun tujuan dari Dinas Perhubungan Kota Medan ini adalah untuk mewujudkan pelayanan yang baik di bidang perhubungan yang semakin maju

agar dapat terus memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan kemajuan Ilmu dan Teknologi yang berlaku.

3.7.4 Tugas dan Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD

Tugas Pokok

Sesuai dengan pasal 3, 4 dan 5 Peraturan Walikota Medan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan, telah diatur tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan. Dinas merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, Dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang perhubungan
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perhubungan, dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh tugas dan fungsinya.

a. Tugas dan Fungsi Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas pokok sekretariat menyelenggarakan fungsi :

1. Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan dan penyusunan program.

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan kesekretariatan,
- b. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program Dinas.
- c. Pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi kesekretariatan Dinas yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan kerumahtanggaan Dinas.
- d. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan ketatalaksanaan.
- e. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Dinas.
- f. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan kesekretarian.
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Tugas dan Fungsi Bidang Teknis Sarana dan Prasarana Angkutan Darat

Bidang Teknik Sarana dan Prasarana Angkutan Darat dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada dibawah ini dan bertanggung Jawab kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas pokok, bidang teknik sarana dan prasarana angkutan darat menyelenggarakan fungsi:

1. Bidang Teknis Sarana dan Prasarana Angkutan Darat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup teknik perbengkelan karoseri, pengembangan teknik terminal.

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Teknik Sarana dan Prasarana Angkutan Darat menyelenggarakan fungsi :

a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan bidang teknik sarana dan prasarana angkutan darat.

b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup perbengkelan karoseri, pengembangan teknik pengujian kendaraan bermotor, dan pengembangan teknik terminal.

c. Pelaksanaan proses perijinan dan pelayanan lainnya lingkup usaha bengkel umum kendaraan bermotor, usaha mendirikan pendidikan dan latihan mngemudi.

d. Pengkoordinasian kegiatan di bidang pelayanan dan pengembangan terminal.

e. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan terminal yang bukan unit pelaksanaan teknis (UPT) Dinas.

- f. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan lingkup bidang sarana dan prasarana angkutan darat.
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup bidang sarana dan prasarana angkutan darat.
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Tugas dan Fungsi Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Darat

Bidang lalu lintas dan angkutan darat dipimpin oleh kepala bidang, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas pokok, Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Darat menyelenggarakan fungsi:

1. Bidang lalu lintas dan angkutan darat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup manajemen dan rekayasa lalu lintas, angkutan darat, pengendalian dan ketertiban.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang lalu lintas dan angkutan darat menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan bidang lalu lintas dan angkutan darat.
 - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup manajemen dan rekayasa lalu lintas, angkutan darat, pengendalian dan ketertiban.
 - c. Penyusunan dan penetapan rencana umum jaringan transportasi jalan kota.
 - d. Pengawasan dan pengendalian operasional terhadap penggunaan jalan.

e. Pengawasan penyelenggaraan pendidikan dan latihan mengemudi pengoperasian penyelenggaraan angkutan penyeberangan angkutan dan pelaksanaan perkeretaapian kota.

f. Penyusunan jaringan trayek dan penetapan kebutuhan kendaraan untuk kebutuhan angkutan yang wilayah pelayanannya dalam kota, penetapan kelas jalan pada jaringan jalan kota, penetapan jaringan lintas angkutan barang, rencana umum jaringan sungai dan danau.

g. Pelaksanaan proses peminatan dan pelayanan lainnya lingkup lalu lintas dan angkutan kota meliputi ijin trayek angkutan kota operasi angkutan taksi, usaha angkutan pariwisata, usaha angkutan barang dan lainnya sesuai dengan urusan pemerintahan kota.

h. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, pengendalian lingkup lalu lintas dan angkutan darat.

i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup bidang lalu lintas dan angkutan darat.

j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Tugas dan Fungsi Bidang Perhubungan Laut dan Udara

Bidang perhubungan laut dan udara dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas Dalam melaksanakan tugas pokok bidang perhubungan laut dan udara menyelenggarakan fungsi:

1. Bidang perhubungan laut dan udara mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup kepelabuhan, kebandarudaraan, lalu lintas, angkutan laut, dan penunjang keselamatan pelayaran
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang perhubungan laut dan udara menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan bidang perhubungan laut dan udara
 - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup kepelabuhan, kebandarudaraan, lalu lintas dan angkutan laut dan penunjang keselamatan pelayaran.
 - c. Pelaksanaan proses perijinan, lalu lintas dan angkutan laut, dan penunjang keselamatan pelayaran meliputi surat jin berlayar (S1B), izin kegiatan pengerukan kegiatan reklamasi, ijin kegiatan pengerukan di wilayah perairan pelabuhan khusus local izin usaha pelayaran rakyat, ijin usaha perusahaan angkutan laut dan lainnya sesuai dengan urusan pemerintahan kota.
 - d. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, pengendalian lingkup kepelabuhanan, kebandarudaraan, lalu lintas dan angkutan laut, dan penunjang keselamatan pelayaran.
 - e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkupbidang perhubungan laut dan udara.
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Tugas dan Fungsi Bidang Perparkiran

Bidang perparkiran dipimpin oleh kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas dalam melaksanakan tugas pokok bidang perparkiran menyelenggarakan fungsi:

1. Bidang perparkiran mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup parkir khusus dan parkir harian.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang perparkiran menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan perparkiran.
 - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup perparkiran.
 - c. Pelayanan perparkiran untuk tempat umum dan tempat khusus.
 - d. Pelaksanaan proses pemberian ijin penyelenggaraan dan pembangunan fasilitas parkir untuk umum.
 - e. Pengoperasian fasilitas parkir untuk umum di jalan kota.
 - f. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, pengendalian lingkup perparkiran.
 - g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang perparkiran lingkup bidang perparkiran.
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

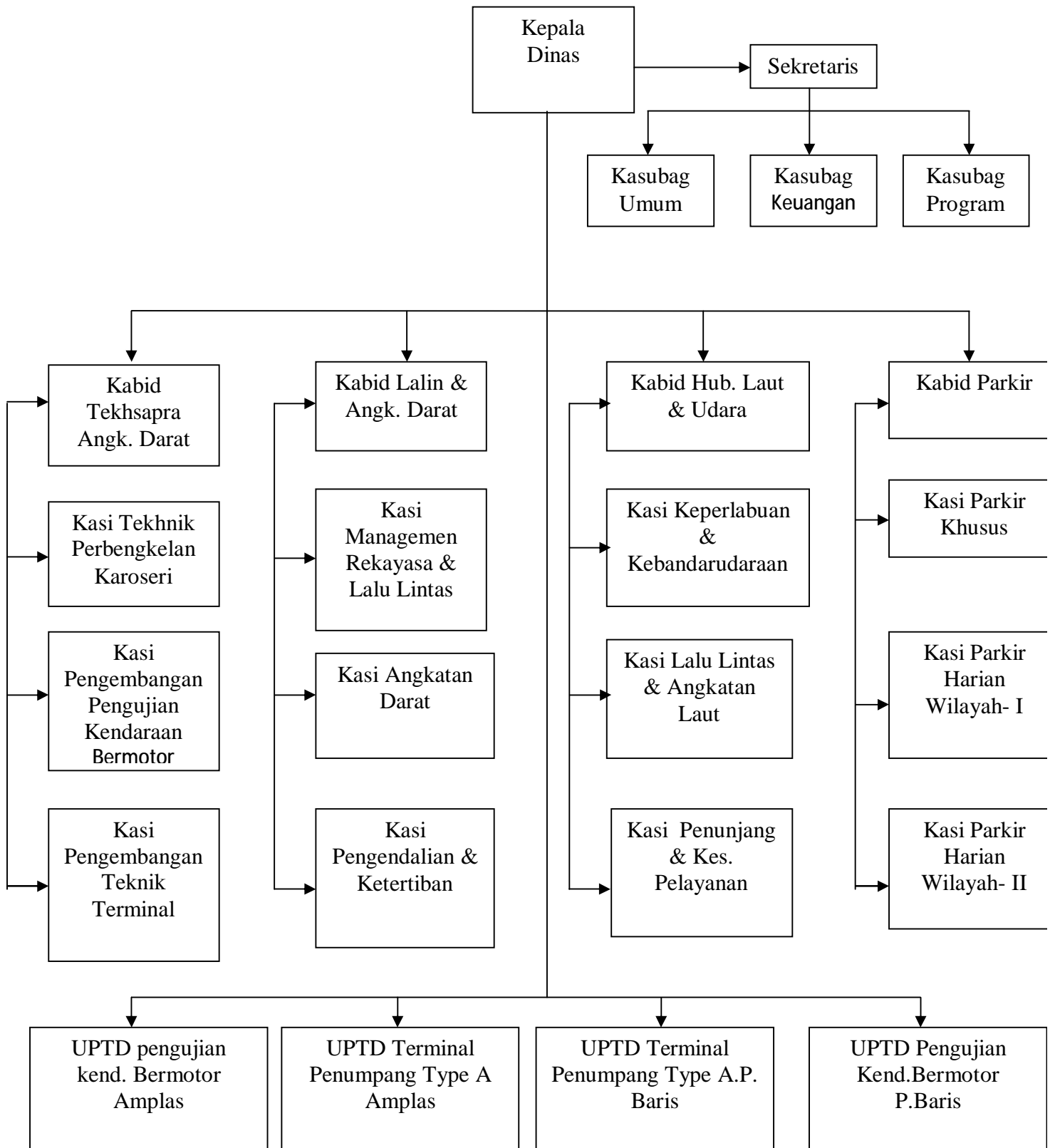
f. Struktur Organisasi

Secara umum, rencana strategis Dinas Perhubungan Kota Medan dalam tahap implementasi pelaksanaan akan dikelola oleh seluruh jajaran aparatur Dinas Perhubungan Kota Medan dengan struktur organisasi sebagai berikut :

Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi: Sub Bagian Umum, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Penyusunan Program.
3. Bidang Teknik Sarana dan Prasarana, membawahi: Kasi Teknik Perbengkelan dan Karoseri, Kasi Pengembangan Teknik PKB, dan Kasi Pengembangan Teknik Terminal.
4. Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Darat, membawahi: Kasi Manajemen dan Rek. Lalu Lintas, Kasi Pengendalian dan Ketertiban dan Kasi Angkutan Darat.
5. Bidang Perhubungan Laut dan Udara, membawahi : Kasi Kepelabuhanan dan Kebandarudaraan, Kasi Lalu Lintas angkutan laut dan Kasi Penunjang Keselamatan Pelayaran.
6. Bidang Perparkiran, membawahi : Kasi Parkir Khusus, Kasi Parkir Wil. I dan Kasi Parkir Wil. II.
7. Selain terdapat 4 (empat) unit UPTD meliputi Ka. UPTD PKB Amplas, Ka. UPTD PKB P. Baris, Ka UPTD Terminal Tipe A Amplas, Ka. UPTD Terminal Tipe A P. Baris.

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan



Sumber : Renstra Dinas Perhubungan Kota

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan melalui penyebaran questioner, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Data yang diperoleh selama penelitian dilapangan akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Medan.

Tabel 4.1

Ditribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-laki	10	27,02%
2	Perempuan	27	72,97%
	Jumlah	37	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 37 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (27,02%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (72,97%). Berdasarkan dengan tabel diatas dapat diungkapkan bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan lebih banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki.

Tabel 4.2**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentasi
1	20-30 Tahun	8	21,62%
2	31-40 Tahun	8	21,62%
3	41-50 Tahun	12	32,43%
4	51-60 Tahun	9	24,32%
Jumlah		37	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 37 responden yang diteliti, responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 8 orang (21,62%) , yang berumur di antara 31-40 tahun sebanyak 8 orang (21,62%) , yang berumur di antara 41-50 tahun sebanyak 12 orang (32,43%), dan yang berumur 51-60 sebanyak 9 orang (24,32%). berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa usia pegawai yang berada di Dinas Perhubungan Kota Medan lebih banyak yang berumur di antara 41-50 tahun

Tabel 4.3**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SMA	14	37,83%
2	D-III	7	18,91%
3	SI	13	35,13%
4	S2	3	8,11%
Jumlah		37	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 37 responden yang diteliti, responden yang tingkat pendidikannya SMA sebanyak 14 orang (37,83%), yang

berpendidikan D-III sebanyak 7 orang (18,91%), yang berpendidikan S1 sebanyak 13 orang (35,13%), dan yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (8,11%). Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Medan didomisili oleh lulusan SMA.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Data Untuk Variabel (X) Pengawasan Atasan Langsung

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Sudah Melakukan Pengawasan Secara Teratur

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	18	48,64%
2	Kadang-Kadang	7	18,91%
3	Tidak	12	32,43%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (48,64%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (18,91%), dan yang menjawab tidak sebanyak 12 (32,43%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan sudah melakukan pengawasan secara teratur.

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Sesuai Penilaian Terhadap Standar Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	28	75,67%
2	Kadang-Kadang	5	13,51%

Bersambung

Sambungan			
3	Tidak	4	10,81%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.2

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang (75,67%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (13,51%), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang (10,81%). Hal ini membuktikan bahwa pengawasan sudah sesuai terhadap standar pekerjaan.

Tabel 4.6

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Kepada Bawahan
Sudah Sesuai Dengan Tugas Yang Telah Ditetapkan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	25	67,57%
2	Kadang-Kadang	12	32,43%
3	Tidak	0	0%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.3

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang (67,57%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (32,43%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa pengawasan kepada bawahan sudah sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan.

Tabel 4.7

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melakukan Pemantauan
Secara Langsung Apabila Terjadi Suatu Penyimpangan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	30	81,08%
2	Kadang-Kadang	6	16,21%
3	Tidak	1	2,70%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.4

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang (81,08%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (16,21%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,70%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan melakukan pemantauan secara langsung apabila terjadi suatu penyimpangan.

Tabel 4.8

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Arahan
Dan Solusi Ketika Terjadi Penyimpangan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	26	70,27%
2	Kadang-Kadang	10	27,02%
3	Tidak	1	2,70%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.5

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (70,27%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (27,02%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1

(2,70%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan memberikan arahan dan solusi ketika terjadi penyimpangan.

Tabel 4.9

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Mengetahui
Penyimpangan Berdasarkan Laporan Langsung Yang Dilaporkan Oleh
Bawahan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	29	78,37%
2	Kadang-Kadang	8	21,62%
3	Tidak	0	0%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.6

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang (78,37%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (21,62%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan mengetahui penyimpangan berdasarkan laporan langsung yang dilaporkan oleh bawahan.

Tabel 4.10

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung
Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	25	67,56%
2	Kadang-Kadang	11	29,72%
3	Tidak	1	2,70%

Sambungan

Jumlah	37	100%
--------	----	------

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.7

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang (67,56%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (29,72%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 (2,70%). Hal ini membuktikan bahwa pengawasan atasan langsung memperbaiki kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.11

Ditrbusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Ambil Andil Dalam Perbaikan Kesalahan Pegawai

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	28	75,67%
2	Kadang-Kadang	8	21,62%
3	Tidak	1	2,70%
Jumlah		37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.8

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang (75,67%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (21,62%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,70%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan ambil andil dalam perbaikan kesalahan pegawai.

Tabel 4.12

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Secara Langsung
Melakukan Pembinaan Secara Rutin Kepada Bawahannya**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	19	51,35%
2	Kadang-Kadang	18	48,64%
3	Tidak	0	0%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.9

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (51,35%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang (48,64%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan sudah secara langsung melakukan pembinaan secara rutin kepada bawahannya.

Tabel 4.13

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Mengawasi Secara Rutin
Sesuai Dengan Jadwal Yang Ditetapkan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	24	64,86%
2	Kadang-Kadang	8	21,62%
3	Tidak	5	13,51%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.10

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (64,86%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (21,62%), dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang

(13,51%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan belum sepenuhnya mengawasi secara rutin sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Tabel 4.14

Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Menindaklanjuti Apabila Pegawai Melakukan Pekerjaan Tidak Sesuai Dengan Tolak Ukur Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	23	62,16%
2	Kadang-Kadang	14	37,83%
3	Tidak	0	0%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.11

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (62,16%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (37,83%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 orang (0%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan menindak lanjuti apabila pegawai melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tolak ukur pekerjaan.

Tabel 4.15

Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atasan Langsung Memotivasi Pegawai Untuk Bekerja Lebih Maksimal

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	17	45,94%
2	Kadang-Kadang	7	18,91%
3	Tidak	13	35,13%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 17 orang (45,94%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (18,91%), dan yang menjawab tidak sebanyak 13 Orang (35,13%). Hal ini membuktikan bahwa pengawasan atasan langsung memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

4.2.2 Analisis Data Untuk Variabel (Y) Efektivitas Kerja

Tabel 4.16

**Ditrbusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memberikan
Penghargaan Terhadap Keberhasilan Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugas
Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	33	89,18%
2	Kadang-Kadang	4	10,81%
3	Tidak	0	0%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.13

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang (89,18%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (10,81%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan memeberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Tabel 4.17

Ditribusi Jawaban Responden Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Masing-Masing Pegawai

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	28	75,67%
2	Kadang-Kadang	8	21,62%
3	Tidak	1	2,70%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.14

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang (75,67%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (21,62%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,70%). Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai.

Tabel 4.18

Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Dapat Diselesaikan Dengan Baik Apabila Ada Dukungan Dari Rekan Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	21	56,75%
2	Kadang-Kadang	14	37,83%
3	Tidak	2	5,40%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.15

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (56,75%), sedangkan yang menjawab kadang

kadang sebanyak 14 orang (37,83%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 (5,40%). Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik apabila ada dukungan dari rekan kerja.

Tabel 4.19

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Bersemangat
Mengerjakan Dan Menyelesaikan Tugas Dengan Teliti**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	19	51,35%
2	Kadang-Kadang	14	37,83%
3	Tidak	4	10,81%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.16

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (51,35%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (37,83%), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 (10,81%). Hal ini membuktikan bahwa pegawai bersemangat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan teliti.

Tabel 4.20

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Menciptakan Suasana Kerja Yang
Kondusif Dengan Atasan Maupun Rekan Kerja**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	29	78,37%
2	Kadang-Kadang	8	21,62%
3	Tidak	0	0%

Bersambung

Sambungan

Jumlah	37	100%
--------	----	------

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.17

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang (78,37%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (21,62%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa sudah tercipta suasana kerja yang kondusif dengan atasan maupun rekan kerja di Dinas Pehubungan Kota Medan.

Tabel 4.21

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Melaksanakan Tugas
Dengan Penuh Tanggung Jawab**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	22	59,45%
2	Kadang-Kadang	11	29,72%
3	Tidak	4	10,81%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.18

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang (59,45%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (29,72%), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 (10,81%). Hal ini membuktikan bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.22

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai di Dinas
Perhubungan Kota Medan Dapat Dikatakan Bernilai Baik**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	25	67,56%
2	Kadang-Kadang	12	32,43%
3	Tidak	0	2,70%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.19

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang (67,56%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (32,43%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan dapat dikatakan bernilai baik.

Tabel 4.23

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja Sudah Memenuhi
Standar Kerja Sebagaimana Yang Diatur Dalam Undang-Undang**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	22	59,45%
2	Kadang-Kadang	14	37,83%
3	Tidak	1	2,70%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.20

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang (59,45%), sedangkan yang menjawab kadang-

kadang sebanyak 14 orang (37,83%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,70%). Hal ini membuktikan bahwa kualitas kerja sudah memenuhi standar kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang.

Tabel 4.24

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Di Dinas Perhubungan
Kota Medan Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	8	21,62%
2	Kadang-Kadang	27	72,97%
3	Tidak	2	5,40%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.21

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 8 orang (21,62%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 27 orang (72,97%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (5,40%). Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan belum sepenuhnya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.25

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Mendorong Melaksanakan
Pekerjaan Dengan Ketersediaan Ruang Kerja Dan Fasilitas Kantor Berupa
Komputer**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	10	27,02%
2	Kadang-Kadang	26	70,27%

Bersambung

3	Tidak	1	2,70%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.22

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 10 orang (27,02%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 26 orang (70,27%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,70%). Hal ini membuktikan bahwa belum sepenuhnya ruang kerja dan fasilitas peralatan kantor berupa komputer mendorong melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.26

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Sudah Sepenuhnya Paham
Menggunakan Iklim Kerja Yang Baik Pada Kantor Dalam Menunjang
Keberhasilan Kerja**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	23	62,16%
2	Kadang-Kadang	12	32,43%
3	Tidak	2	5,40%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.23

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (62,16%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (32,43%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 (5,40%). Hal ini membuktikan bahwa pegawai sudah sepenuhnya paham menggunakan iklim kerja yang baik pada kantor dalam menunjang keberhasilan kerja.

Tabel 4.27

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Tersedia Tata Ruang Kerja Kantor
Secara Baik**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	27	72,97%
2	Kadang-Kadang	10	27,02%
3	Tidak	0	35,13%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.24

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang (72,97%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (27,02%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa sudah tersedia tata ruang kerja kantor secara baik di Dinas Perhubungan Kota Medan.

4.3 Tabel Frekuensi Variabel

Analisis variabel bebas (X) pengawasan atasan langsung dilakukan berdasarkan data responden yang bersifat kuantitatif yaitu berupa angka yang diperoleh dari jawaban responden, adapun skor jawaban responden berdasarkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.28

Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X)
Pengawasan Atasan Langsung

No Responden	Nilai Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	26
2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	31
3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	24
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	34
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	34
7	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	32
8	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	1	25
9	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	30
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33
12	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	31
13	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	31
14	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	28
15	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	28

Bersambung

Sambungan

16	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	28
17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	32
18	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	30
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	32
20	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	30
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	31
23	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	30
24	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	30
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	34
27	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	31
28	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	30
29	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	28
30	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	30
31	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	29
32	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	29
33	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	29
34	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34
35	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
36	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	30
37	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	32
Total	$\sum x =$												1142

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan No.1 s/d 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai terendah adalah 24. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36 - 24$$

$$R = 12$$

Setelah Jangkauan (**R**) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**I**) dengan rumus Sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{Jarak interval}}$$

$$I = \frac{12}{3}$$

$$I = 4$$

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

Tabel 4.29

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X)

Pengawasan Atasan Langsung

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	≥ 32	14	37,83%
2	Sedang	28-31	20	54,05%

Bersambung

3	Rendah	24-27	3	8,10%
Total			37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan 1/12

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan pengawasan atasan langsung dalam kategori tinggi adalah sebanyak 14 orang (37,83%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 20 orang (54,05%), dan yang menyatakan dalam kategori rendah sebanyak 3 orang (8,10%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan atasan langsung di Dinas Perhubungan Kota Medan termasuk dalam **Kategori Sedang** sebanyak 54,05%.

Tabel 4.30

Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat (Y)

Efektivitas Kerja

No Responden	Nilai Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	27
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	32
5	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	32
6	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	32
7	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	25
8	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	32
9	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	27
10	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	32
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	29
14	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	31
15	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	31
16	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	31
17	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	32
18	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	32

Bersambung

Sambungan

19	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	31
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	31
21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	31
22	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	32
23	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31
24	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	31
25	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	31
26	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	30
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	33
28	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	30
29	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	31
30	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	31
31	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	31
32	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30
33	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	27
34	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	29
35	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	29
36	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	29
37	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	32
Total	$\Sigma y =$												1138

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan No.1 s/d 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai terendah adalah 25. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36 - 25$$

$$R = 11$$

Setelah Jangkauan (**R**) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**I**) dengan rumus Sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{Jarak interval}}$$

$$I = \frac{11}{3}$$

$$I = 3,66 \text{ (dibulatkan menjadi 4)}$$

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

Tabel 4.31

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (X)

Efektivitas Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	≥ 33	4	10,81%
2	Sedang	29-32	28	75,67%
3	Rendah	25-28	5	13,51%
Total			37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan 1/12

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan efektivitas kerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 4 orang (10,81%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 28 orang (75,67%), dan yang menyatakan dalam kategori rendah sebanyak 5 orang (13,51%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan termasuk dalam **Kategori Sedang** sebanyak 75,67%.

4.4 Uji Korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment berguna untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (X) pengawasan atasan langsung dengan variabel terikat (Y) efektivitas kerja.

Tabel 4.32

Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Pengawasan Atasan Langsung (X) Dengan Efektivitas Kerja (Y)

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	26	26	676	676	676
2	31	36	961	1296	1116
3	24	27	576	729	648
4	34	32	1156	1024	1088
5	34	32	1156	1024	1088
6	34	32	1156	1024	1088

Bersambung

Sambungan

7	32	25	1024	625	800
8	25	32	625	1024	800
9	30	27	900	729	810
10	36	32	1296	1024	1152
11	33	35	1089	1225	1155
12	31	36	961	1296	1116
13	31	29	961	841	899
14	28	31	784	961	868
15	28	31	784	961	868
16	28	31	784	961	868
17	32	32	1024	1024	1024
18	30	32	900	1024	960
19	32	31	1024	961	992
20	30	31	900	961	930
21	36	31	1296	961	1116
22	31	32	961	1024	992
23	30	31	900	961	930
24	30	31	900	961	930
25	36	31	1296	961	1116
26	34	30	1156	900	1020
27	31	33	961	1089	1023
28	30	30	900	900	900
29	28	31	784	961	868

Bersambung

Sambungan

30	30	31	900	961	930	
31	29	31	841	961	899	
32	29	30	841	900	870	
33	29	27	841	729	783	
34	34	29	1156	841	986	
35	34	29	1156	841	986	
36	30	29	900	841	870	
37	32	32	1024	1024	1024	
$\Sigma x=1142$			$\Sigma y=1138$		$\Sigma x^2=35550$	
			$\Sigma y^2=35206$		$\Sigma xy=35189$	

Sumber : Hasil Angket Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.32 diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$N = 37$$

$$\Sigma x=1142$$

$$\Sigma y=1138$$

$$\Sigma x^2=35550$$

$$\Sigma y^2=35206$$

$$\Sigma xy=35189$$

Selanjutnya rumus-rumus tersebut dimasukan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{37 (35189) - (1142)(1138)}{\sqrt{\{(37 (35550) - (1142)^2)\} \{(37 (35206) - (1138)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1301993 - 1299596}{\sqrt{\{(1315350) - (1304164)\} \{(1302622) - (1295044)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2397}{\sqrt{(11186)(7578)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2397}{\sqrt{84767508}}$$

$$r_{xy} = \frac{2397}{9206,927}$$

$$r_{xy} = 0,260$$

Hasil perhitungan tersebut menghasilkan $r_{xy} = 0,260$ kemudian dibandingkan dengan r table (patokan) pada n (responden) 37 dengan taraf signifikan 5% maka nilai r table (patokan) tersebut adalah 0,325 Hal ini berarti nilai r hitung (r_{xy}) yang nilainya 0,260 lebih kecil dari pada r nilai table (patokan) yakni 0,235 atau $0,260 < 0,325$ maka dari itu hipotesis alternatif ditolak, yakni tidak ada pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.

Untuk melihat tingkat pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y), maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Table 4.33

Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang

Bersambung

Sambungan

0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2007;184)

Berdasarkan pedoman diatas dilihat tingkat korelasi antara variable bebas (X) pengaruh pengawasan atasan langsung dengan variable terikat (Y) efektivitas kerja pegawai berada pada titik **Rendah**, yaitu berada antara 0,020-0,399.

4.5 Uji Signifikan

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variable tersebut maka dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

$$n = 37$$

$$r = 0,260$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,260\sqrt{37-2}}{\sqrt{1-(0,260)^2}}$$

$$t = \frac{0,260\sqrt{35}}{\sqrt{1-0,0676}}$$

$$t = \frac{0,260\sqrt{35}}{\sqrt{0,9324}}$$

$$t = \frac{0,260 \times 5,916}{0,965608}$$

$$t = \frac{1,53816}{0,965608}$$

$$t = 1,592$$

Dalam daftar tabel distribusi t (terlampir) pada taraf 5% dengan N 37 diketahui t table = 1,687 sedangkan dalam perhitungan t hitung diperoleh 1,592 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t table (1,592<1,687) maka Ha ditolak yang artinya “ Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.” Signifikan pengawasan atasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan dengan hasil signifikan 1,592.

4.6 Uji Determinan

Kegunaan uji determinan adalah untuk mengetahui berapa besar persentase (%) pengaruh variable bebas (X) Pengawasan Atasan Langsung terhadap variable (Y) Efektivitas Kerja Pegawai, adapun yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

$$d = (0.260)^2 \times 100\%$$

$$d = 0,0676 \times 100\%$$

$$d = 6,76\%$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 6,76 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan sangat rendah. Sedangkan sisanya sekitar 93,24% disebabkan oleh factor lain-lain.

4.7 Uji Regresi Linear

Adapun kegunaan dari uji regresi linear adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variable (X) pengawasan atasan langsung terhadap variable terikat (Y) efektivitas kerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu digunakan rumus regresi linear sebagai berikut:

$$N = 37$$

$$\sum x = 1142$$

$$\sum y = 1138$$

$$\sum x^2 = 35550$$

$$\sum y^2 = 35206$$

$$\sum xy = 35189$$

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

$$a = \frac{(1138)(35550) - (1142)(35189)}{37(35550) - (1142)^2}$$

$$a = \frac{40.455.900 - 40.185.838}{1.315.350 - 1.304.164}$$

$$a = \frac{270.062}{11.186}$$

$$a = 24,14$$

selanjutnya untuk mencari nilai b, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{37(35189) - (1142)(1138)}{37(35550) - (1142)^2}$$

$$b = \frac{2397}{1.315.350 - 1.304.164}$$

$$b = \frac{2397}{11.186}$$

$$b = 0,21$$

Setelah nilai a dan b diketahui yaitu a =24,14 dan b =0,21 berdasarkan ketentuan hasilnya di interprestasikan jika nilai b positif artinya menaikkan dan jika nilai b negative artinya menurunkan, maka persamaan matematis refresi linear variable bebas (X) pengawasan atasan langsung terhadap variable terikat (Y) efektivitas kerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

Untuk variabel X tertinggi : (36)

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

$$Y = 24,14 + 0,21 (36)$$

$$Y = 24,14 + 7,56$$

$$Y = 31,7$$

Untuk variabel X terendah (24)

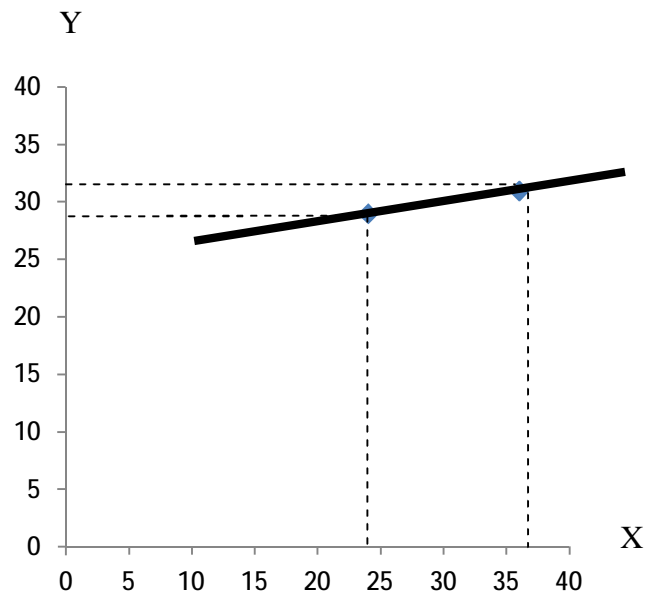
$$Y = a + b (x)$$

$$Y = 24,14 + 0,21 (24)$$

$$Y = 24,14 + 5,04$$

$$Y = 29,18$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi linear nilai variable bebas tingkat maksimum (36) adalah 31,7 nilai minimum (24) adalah 29,18 ini berarti mengalami kenaikan sebesar 2,52. Dari hasil persamaan regresi linear sederhana ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1**Grafik Garis Regresi Linear Sederhana**

Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan adalah mengalami kenaikan hasil dari 24 ke 36 akan menaikkan partisipasi dari 29,18 menjadi 31,7.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis membuat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- a. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan pengaruh pengawasan atasan langsung di Dinas Perhubungan Kota Medan tergolong kategori sedang, yaitu 54,05%.
- b. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan tergolong dalam kategori sedang, yaitu 76,67%.
- c. Melalui Korelasi Product Moment menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak kebenarannya, hal ini dikarenakan setelah melakukan perhitungan yang menunjukkan nilai $r_{xy}=0,260$ dengan melihat tabel r patokan yakni sampel 37 orang dengan taraf signifikan 5% maka nilai r_{tabel} adalah 0,235. Maka dari itu hipotesis alternatif ditolak. Tidak ada pengaruh variabel X (pengawasan atasan langsung) terhadap Y (efektivitas kerja) di Dinas Perhubungan Kota Medan.
- d. Melalui Uji Signifikan dalam tabel distribusi t (terlampir) pada taraf 5% dengan jumlah responden 37 orang diketahui $t_{tabel} = 1,687$ sedangkan hitungan pada t yang diperoleh 1,592. Dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,592 < 1,687$) maka H_a ditolak. Artinya

“Tidak signifikan pengawasan atasan langsung terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan”. Dengan hasil 1,592.

- e. Melalui Uji Determinan dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 6,76%. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi variabel (X) yang dapat secara bersama-sama telah menjelaskan sekitar 6,76 dari efektivitas kerja, sedangkan sisanya 93,24% disebabkan oleh faktor lain.
- f. Berdasarkan Uji Regresi Linear dari hasil perhitungan diatas dapat diperoleh hasil regresi linear nilai variabel bebas (X), tingkat Maksimum (36) adalah 31,7 dan nilai minimum (24) adalah 2,52, hal ini berarti mengalami kenaikan sebesar 2,52.

5.2 Saran

- a. Dari penelitian yang telah dilakukan pengaruh pengawasan atasan langsung tergolong sedang, agar dapat meningkatkan lagi hendaknya pelaksanaannya dilakukan dengan sebaik-baiknya untuk mempengaruhi efektivitas kerja.
- b. Efektivitas kerja pegawai yang tergolong sedang agar terus dapat ditingkatkan bila perlu di bina dan berusaha untuk lebih baik sehingga visi, misi yang diinginkan tercapai dengan efektif dan efisien.

- c. Bagi Kepala Dinas Perhubungan Kota Medan selaku atasan hendaknya melakukan pengawasan langsung secara rutin dan tepat waktu serta sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga efektivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan lebih efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

2005. *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Cetakan I*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Areros, W, A. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi(Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi Di Kantor Sekretariat Walikota Manado)*. e-journal Acta Diurna. Volume IV. No.3.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakti, Yusuf, M dan Aslim, L, O. 2019. *Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas kerja Pegawai Pada Sekretariat Kota Kendari*. Journal Publicuho. Vol 2.No 4.
- Ekosusilo dan Kasihadi. 1993. *Dasar-dasar Pendidikan*. Semarang: Effhan Publishing.
- Fahmi, Irham. 2013. *Pengantar Manajmen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri R.Ghozally. 2005. *Kecerdasan emosi dan kualitas hidup*. Jakarta : EDSA.
- George R. Terry dan Leslie W.Rue. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Basic Marketing (Dasar-dasar Marketing) Cara Mudah Memahami Ilmu Pemasaran*. Yogyakarta : Gosyeng Publishing.
- Iman, N, Minarsih, M, M dan Warso, M, M. 2016. *Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Melekat dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Smk Pgri 1 Mejobo Kudus*. journal Of Management. Volume 2 No.2.
- Kamal, M, B. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 15, No. 01.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*.Yogyakarta: Pembaruan.
- Kusuma, A, K, Syahril dan Sabandi, A. 2019. *Pelaksanaan Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan. Volume 8 Nomor 1.

- Lukas, M, Tewal, B dan Walangitan, M, D, 2017. *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2.
- Made, Pidarta, 2004, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nurbudiwati. 2018. *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut*. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 12; No. 01.
- Siagian, Sondang P, 1994. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gedung Agung,
- Siagian, P Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sigar, J, A, B, Sambul, S, A, P dan Asaloei, S. 2018. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 3.
- Situmorang, Victor M., 1998, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sujamto. 1994. *Aspek-aspek Pengawasan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Terry, George R, 2003, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wihartanti, R, V. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Kerja Pegawai (studi kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)*. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Volume 5, Nomor 2.
- Swansburg, R.C & Swansburg, R.J. 1999. *Intoductory management and leadership for nurses(2ndEd.)*. Vancouver: Jones & Bartlett.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

ANGKET
PENELITIAN SKRIPSI

Nomor Kode Responden :.....

Pangkat atau Golongan/Ruang :.....

Usia/umur Responden :.....

Petunjuk Jawaban Angket :

1. Alternatif jawaban pertanyaan angket telah disiapkan, mohon kepada Bapak/Ibu untuk memilih salah satu dengan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap benar.
2. Terima kasih atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini.

1. Variabel (X) adalah Pengawasan Atasan Langsung

a. Akurat

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan sudah melakukan pengawasan secara terstruktur ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya pengawasan telah sesuai penilaian terhadap standar pekerjaan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah pengawasan atasan kepada bawahan sudah sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak

b. Penyimpangan

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan melakukan pemantauan secara langsung apabila terjadi suatu penyimpangan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan memberikan arahan dan solusi ketika terjadi penyimpangan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak

- 3) Menurut Bapak/ibu apakah pimpinan mengetahui penyimpangan berdasarkan laporan langsung yang dilaporkan oleh bawahan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak

c. Perbaikan kesalahan

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah pengawasan atasan langsung memperbaiki kesalahan dalam bekerja ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan ambil andil dalam perbaikan kesalahan pegawai ?
 - a) Ya
 - b) Kadang-Kadang
 - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan secara langsung melakukan pembinaan secara rutin kepada bawahannya ?
 - a) Ya
 - b) Kadang-Kadang
 - c) Tidak

d. Tepat waktu

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan selalu mengawasi secara rutin sesuai dengan jadwal yang ditetapkan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang-Kadang
 - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/ibu apakah pimpinan menindak lanjuti apabila pegawai melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tolak ukur pekerjaan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang-Kadang
 - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya pengawasan atasan langsung memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak

2. Variabel (Y) adalah Efektivitas Kerja

a. Kepuasan kerja

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu Apakah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai ?
 - a) Ya
 - b) Kadang-Kadang
 - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu Apakah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja ?
 - a) Ya
 - b) Kadang-Kadang
 - c) Tidak

b. Semangat kerja

- 1) Menurut Bapak/Ibu Apakah bersemangat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan teliti ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu Apakah menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan atasan maupun rekan kerja ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu Apakah pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak

c. Kualitas

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah Apakah kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan dapat dikatakan berkualitas ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah apakah kualitas kerja sudah memenuhi standar kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak

- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak

d. Efisiensi penggunaan sumber daya organisasi

- 1) Menurut Bapak/ibu untuk mendorong melaksanakan pekerjaan apakah tersedia ruang kerja dan fasilitas peralatan kantor berupa komputer yang memadai ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai sudah sepenuhnya paham menggunakan fasilitas peralatan kantor yang menunjang keberhasilan pekerjaan ?
 - a) Ya
 - b) Kadang-Kadang
 - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah tersedia fasilitas penunjang kerja seperti wifi ?
 - a) Ya
 - b) Kadang – Kadang
 - c) Tidak



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 03 Januari 2020.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : KHOIRUNNISA
N P M : 1603100060
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Tabungan sks : 125 sks, IP Kumulatif 3,61

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	PENGARUH PEMBAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEKAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN	ed
2	AKUNTABILITAS KINERJA PENDAMPING DESA DALAM PENYELENGGARAAN PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR DI DESA LIMAU MANIH KECAMATAN MUARASIPONGI	
3	PENGARUH RETRIBUSI PARKIR TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH DI KOTA MEDAN	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :
Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

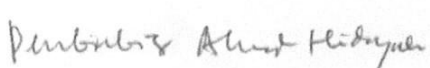
Medan, tgl. 03 Januari 2020.

Ketua,

(NAUL KHALIDIAH S.P., M.Pd.)

Pemohon,


(KHOIRUNNISA)



*) dilampirkan setelah judul ditandasetujui oleh Ketua Jurusan.



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING
Nomor : 10.039/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2020

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **03 Januari 2020** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **KHOIRUNNISA**
N P M : 1603100060
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**


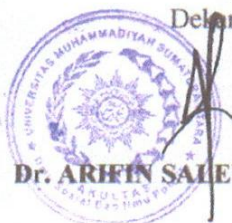
Pembimbing : Drs. H. AHMAD HIDAYAH DALIMUNTHE, M.Si.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 03 Januari 2021.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 08 Jumadil Awal 1441 H
04 Januari 2020 M

Dekan


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 12 Maret 2020

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : KHOIRUNNISA
N P M : 1603190066
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. /SK/II.3/UMSU-03/F/20..... tanggal dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap -3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :

Pembimbing

(Drs. A. Hidayat, Det. M.Si)

Pemohon,

(KHOIRUNNISA)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
Nomor : 272/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Senin, 06 April 2020
W a k t u : 09.00 WIB s/d. Selesai
Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UMSU
Pemimpin Seminar : Nallil Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggap	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
1	DESY ELFIANITA	1603100099	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN
2	KHOIRUNNISA	1603100060	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	A. HIDAYAH DLT, Drs, H, M.Si	PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN
3	GUSTI RAMA DONA	1603100068	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM RANGKA PELAYANAN PENGURUSAN KARTU KELUARGA DI KANTOR CAMAT SIMPANG KANAN ROKAN HILIR
4	BAYU KRISNA	1603100023	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 2016 DALAM RANGKA AKSESIBILITAS PENDIDIKAN BAGI MASYARAKAT DI KABUPATEN DELI SERDANG
5	ASMA HUSNA	1603100045	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 24 TAHUN 2018 DALAM RANGKA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PERIZINAN BERBASIS ELEKTRONIK DI KABUPATEN ACEH TENGGARA

Medan, 01 April 2020 M
Dekan

Dr. ARIFFIN SALEH, S.Sos., MSP.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 461/KET/IL.3-AU/UMSU-03/F/2020
Lampiran : --
Hal : **Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 08 Dzulhijjah 1441 H
29 Juli 2020 M

Kepada Yth : Kepala Balitbang Kota Medan
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **KHOIRUNNISA**
N P M : 1603100060
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MEDAN**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Pinang Baris No.114-A Medan Kode Pos 20127
Telp. (061) 8450542

Medan, 18 AGUSTUS 2020

Nomor : 070/2342 /DISHUB/VIII/2020

Lamp. : -

Perihal : Pernyataan Selesai
Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di -

Medan

Dengan hormat ;

1. Menindak lanjuti Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/868/Balitbang/2020 Tanggal 05 Agustus 2020 Perihal : Surat Rekomendasi Penelitian An. Khoirunnisa ; NIM : 1603100060 ; Program Studi : Ilmu Administrasi Publik Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dijelaskan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KASUBBAG KEPEGAWAIAN DAN UMUM
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 18.04/KET/II.10-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Khoirunnisa
NPM : 1603100060
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan/ P.Studi : Ilmu Administrasi Negara

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Safar 1442 H
06 Oktober 2020 M

Kepala UPT Perpustakaan,

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



CURRICULUM VITAE

PROFIL

Nama : Khoirunnisa
Tempat Tanggal lahir : Koto Tinggi, 31 Maret 1999
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Muchtar Basri
Status : Belum Menikah

CONTACT



082272555003



Khoirunnisa993103@gmail.com



knsyhaa

PENGALAMAN

PELATIHAN

Outbond Manajemen Training
tahun 2017

PENDIDIKAN

Tingkat	Nama Sekolah/ Universitas	Kota	Tahun	Jurusan
SD	SDN 142671	Muaras ipongi	2004-2010	
SMP	MTSN 1 MUARASI PONGI	Muaras ipongi	2010-2013	
SMA	SMA NEGERI 1 MUARASI PONGI	Muaras ipongi	2013-2016	IPA
SARJANA	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATER	Medan	2016-sekarang	ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

BASIC SKILL

MS OFFICE



MS POWER POINT





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Sk-10

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 663/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2020

Pogram Studi : **Ilmu Administrasi Publik**
Hari, Tanggal : **Selasa, 27 Oktober 2020**
Waktu : **08.00 WIB s.d. Selesai**
Tempat : **Ruang LAB. FISIP UMSU**

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	ERSA TAMARA SIREGAR	1603100026	Drs. H. A. HIDAYAH DLT., M.Si	Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si	Drs. R. KUSNADI, M.AP	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 21 TAHUN 2009 DALAM RANGKA KOORDINASI PENANGGULANGAN BENCANA DI KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA
2	KHOIRUNNISA	1603100060	Drs. R. KUSNADI, M.AP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	Drs. H. A. HIDAYAH DLT., M.Si	PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN
3	FAJAR SUGANDA	1603100116	IDA MARTINELLY, SH., MM	Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si	Drs. R. KUSNADI, M.AP	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA TEBING TINGGI NOMOR 9 TAHUN 2017 DALAM RANGKA PENGENDALIAN DAN PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA (PKL) DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
4	ANDRI HASMIN	1603100079	Drs. H. A. HIDAYAH DLT., M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si	TATA KELOLA DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA DALAM PENGADAAN SARANA PRASARANA OLAHRAGA DI KABUPATEN ACEH SINGKIL
5	FEBRIANSYAH	1603100009	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9 TAHUN 2018 DALAM RANGKA PENGELOLAAN PENERANGAN JALAN UMUM DI KABUPATEN LANGKAT

Notulis Sidang :

1.

Ditetapkan oleh :
a.n. Rektor
Wakil Rektor I

Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Medan, 07 Rabiul Awwal 1442 H
24 Oktober 2020 M

keua.

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Panitia Ujian



Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom