

**PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN KEPENDUDUKAN KOTA
BANDA ACEH**

Yoyon Safrianto¹, Muzakir²

Universitas Teuku Umar/Fakultas Ekonomi, Meulaboh

Email: yoyonsafrianto@utu.ac.id

abstract

The awareness of discipline is something very important for any organization. One way to improve the awareness of discipline is through being under the immediate. This research to know the supervision of superior directly to the awareness of discipline the office of labor and population city Banda Aceh. Respondents this research consisting of employees and each head part on any part of which is in these agencies. Data collection is done by distributing questionnaires containing questions relating to monitoring the direct and the awareness of discipline. Data on analisis using the statistics multiple linear regression analysis. The result showed that pengasan immediate superior which includes monitoring, examination, and judgment influential positive on the awareness of discipline. The koefesien terminated (r^2) of 0,217 means that 21,7 percent the awareness of discipline on these agencies influenced by monitoring, check and assess the as a form of supervision immediate superior. The rest of 78.3 percent longer had other factors besides monitoring the immediate superior .The results of testing statistics show value F count larger had than the F table at the belief 95 percent. Hypothesis H_a accepted, on the other hand hypothesis H_0 rejected, supervision and monitoring of immediate superior, examination, and assessment.

Keywords: *presence, monitoring, examination, assessment.*

I. PENDAHULUAN

Peningkatan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan suatu permasalahan dalam pencapaian usaha pada setiap instansi pemerintah. Efektifitas 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 efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan diperlukan adanya pengawasan. Pada umumnya pengawasan dilakukan oleh pimpinan instansi atau pegawai yang lebih tinggi tingkatannya terhadap pegawai yang menadi 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.

Kedisiplinan pegawai akan tercermin dari sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pengaturan waktu seperti istirahat, masuk dan pulang kantor dan sebagainya. Pegawai yang tidak disiplin akan cenderung bekerja di luar aturan yang berlaku, misalnya masuk kantor tidak tepat waktu, meninggalkan pekerjaan keluar kantor tanpa minta izin dan bentuk-bentuk pelanggaran lainnya.

Kantor Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh sebagai salah satu instansi pemerintah yang posisinya sangat strategis dalam melayani kepentingan masyarakat. Dalam melayani tugas pokoknya yakni sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam memberikan pelayanan dalam segala urusan bidang ketenagakerjaan, telah membuat beban tugas pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja ini bertambah besar. Karena itu, efektivitas pelaksanaan tugas oleh seluruh pegawai instansi tersebut akan sangat penting dalam peningkatan kualitas pelayanan publik (*public service*) terutama bagi penduduk Kota Banda Aceh.

Pempinan instansi tersebut sudah berusaha menumbuhkan disiplin kerja pegawainya. Adanya kebijakan untuk menandatangani absensi pegawai dua kali dalam sehari, merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Selain itu, upaya peningkatan disiplin kerja pegawai selama jam kerja juga dilakukan dalam bentuk pengawasan oleh masing-masing kepala bidang sebagai atasan langsung dari masing-masing pegawai dalam bidang pekerjaan terkait. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung tidak hanya sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai, akan tetapi pengawasan juga dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai setelah selesainya pekerjaan tersebut. Selain itu, pengawasan juga diwujudkan dalam bentuk pemantauan terhadap jalannya pelaksanaan pekerjaan dalam tugas-tugas tertentu, dan penilaian keberhasilan pelaksanaan tugas oleh pegawai pada masing-masing bidang pekerjaan. Salah satu contoh konkrit sehubungan dengan kedisiplinan kerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh, adanya sebagian pegawai yang tidak berada ditempat ketika dibutuhkan. Tidak jarang dalam waktu-waktu tertentu, ketika sebagian anggota masyarakat sebagai calon pencari kerja membutuhkan layanan pembuatan kartu pencari kerja, mereka harus menunggu dalam waktu beberapa lama karena pegawai kantor yang membidangi pekerjaan pembuatan kartu tersebut sedang keluar kantor, bahkan ada sebagian pencari kerja yang harus datang pada hari berikutnya hanya untuk mengambil “kartu kuning” kerja yang mereka pesan. Fenomena yang telah diuraikan merupakan sebagian kecil dari sinyalemen rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai menjalankan pekerjaan untuk melayani kepentingan umum. Di lain hal, upaya peningkatan kedisiplinan terutama dengan cara adanya pengawasan atasan langsung oleh masing-masing kepala bidang di instansi tersebut telah dilakukan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. 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 Siagian (2000) menyatakan bahwa pengawasan ialah segala upaya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan bertujuan berjaannya kegiatan telah serasi seperti agenda yang sudah direncanakan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa (a) pada waktu pelaksanaan pengawasan yakni sekarang; (b) pengawasan hanya dibatasi pada terkaitnya dengan rencana; (c) ciri pengawasan dasarnya preventif.

Selanjutnya Siagian (2000) juga memberikan definisi tentang penilaian sebagai bentuk usaha yang dilakukan dan sistematis guna untuk perbandingan hasil yang telah dicapai dengan hasil yang semestinya dicapai terkait dengan tujuan, sasaran, dan rencana, masalah ini mencakup strategi dalam proses produk perencanaan apabila suatu tahapan tertentu telah dilalui. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan: (a) saat penilaian ialah masa yang akan datang artinya dari hasil penilaian sangat berguna bagi masa depan organisasi; (b) orientasi penilaian tidak sebatas keterkaitan dengan rencana selain dengan semua faktor organisasional yang bersifat kritik; (c) beda dengan perencanaan, hakikat penilaian adalah teliti dan aktif. Pentingnya penciptaan suatu sistem umpan balik tidak mendapat penekanan pada fungsi pengawasan, juga tidak apada penyelenggaraan fungsi penilaian. Padahal umpan balik mutlak diperlukan oleh manajemen puncak dan pada perumus strategi lainnya sebagai bahan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produksi organisasi di saat yang akan datang.

Handoko (2001) mendefinisikan pengawasan sebagai suatu proses menjamin bahwa tujuan organisasi dalam manajemen mencapai yang mencakup cara merancang kegiatan yang direncanakan. Pengertian ini berkaitan dengan perencanaan dan pengawasan.

Selanjutnya handoko (2001) mengutip definisi yang dikemukakan oleh Mockler yang menjelaskan unsur mendasar dalam pengawasan, bahwa: pengawasan manajemen yakni kegiatan dari manajer yang mengupayakan agar kegiatan dilaksanakan seperti agenda yang diterapkan.

Suganda dalam Chaniago dan Sholihati (2000) pengawasan guna memastikan sesuatu yang sudah diraih, melakukan penilaian pimpinannya serta membuat revisi apabila dibutuhkan guna menjaga supaya hasil seperti program. Dengan demikian bahwa pengawasan membutuhkan perencanaan sebagai pedoman dalam mengawasi kerja bawahan dan selanjutnya pengawasan merupakan kegiatan membandingkan kenyataan sebenarnya dengan rencana-rencana yang sudah diterapkan, menemukan dan mengukur tingkat kesalahan guna proses sumber daya perusahaan dipakai secara tepat dan hemat oleh bawahan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

2.1.1. Perinsip-perinsip Pengawasan

Dalam menggunakan aturan pengawasan yang baik harus dilakukan prinsip pengawasan.

Menurut Manulang (2002) terbagi dua model pengawasan yakni:

1. *Adanya rencana tertentu*, prinsip ini dasar penilaian kegiatan yang dikerjakan para bawahan merupakan suatu petunjuk apakah pelaksanaan suatu pekerjaan berhasil atau tidak.
2. *Pembagian arahan dan kewenangan untuk bawahan*, peraturan ini juga suatu keharusan agar pengawasan sudah benar dilaksanakan.

2.1.2.Ciri Pengawasan yang Efektif

Siagian (2005) pengawasan berjalan dengan baik jika terdapat beberapa ciri:

1. Pengawasan harus memiliki kriteria dari segala pekerjaan yang dijalankan
2. Pengawasan perlu menyampaikan arahan akan prospek terjadinya penyimpangan pada rencana.
3. Pengawasan hendaknya menunjukkan opsi terhadap point yang terpenting.
4. Objektivitas ketika melaksanakan pengamatan.
5. Fleksibilitas kontrol.
6. Pemeriksaan perlu mempertimbangkan bentuk asas institusi.
7. Efisiensi penerapan pengendalian.
8. Memahami bentuk pengendalian kepada seluruh bagian yang terikat.
9. Pengawasan berupa membina.

2.1.3.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 Xeror 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:

- a. Pemberian umpan balik, misalnya memberikan pengakuan atas pekerjaan, laporan-laporan dan lain sebagainya.
- b. Perencanaan, dimana pimpinan tidak saja tahu rencana juga harus mampu membuat rencana.
- c. Pemecahan masalah, pimpinan harus mampu menganalisis masalah, meneliti dan mendapatkan informasi serta mencari alternatif pemecahan.
- d. Penugasan dan pemantauan kerja, yaitu memperakarsai agar tetap terjadi kerjasama antar pegawai.
- e. Penetapan standar.

- f. Penanganan masalah-masalah kinerja.

2.2. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu indikasi turun naiknya semangat bekerja serta berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi mencapai sasaran dari suatu organisasi. Fathoni (2006), kedisiplinan ialah usaha pengendalian diri terhadap intelektual dari pengembangan kedisiplinan pada kebijakan atas pemahaman dalam diri seseorang.

Rivai (2004) bahwa disiplin kerja adalah keinginan dalam menjalankan semua aturan untuk target tertentu.

2.2.1. Bentuk-bentuk Disiplin

Disiplin seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat muncul karena adanya pengaruh orang lain seperti atasan maupun rekan kerja, maupun lahir dari adanya kesadaran dalam hati seorang pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan bentuknya, disiplin terdiri dari eksternal disiplin dan internal disiplin. Internal disiplin, yaitu disiplin yang datang dari kesadaran dalam hati sanubari seseorang. Sedangkan eksternal disiplin yaitu, disiplin yang timbul karena adanya tekanan dari luar yaitu karena adanya sanksi-sanksi dan peraturan-peraturan yang ditaati. Rivai (2004) menyatakan, terdapat empat ciri yang menyakuti disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin pada ketentuan yang berlaku.
2. Disiplin yang menyimpang dari aturan-aturan yang ada.
3. Disiplin pribadi, yaitu sesuatu yang harus ditaati.

Handoko (2001) membedakan disiplin dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Disiplin preventif, adalah usaha dalam membuat suatu tindakan dalam institusi dimana seluruhnya mentaati aturan yang ditetapkan.
2. Disiplin korektif, yaitu sikap yang diambil setelah berlangsungnya penyimpangan terhadap aturan.
3. Disiplin progresif, ialah menjatuhkan sanksi berat kepada yang melanggar secara berulang.

Heidjrachman dan Husnan (2003), tiadakan pendisiplinan menurut tindakan kekerasannya sebagai berikut:

1. Peringatan secara lisan.
2. Memberikan peringatan tertulis.
3. Penghapusan terhadap haknya.
4. Pemberian denda.
5. Diberhentikan sementara.
6. Diturunkan kedudukannya.
7. Dipecat.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Untuk mencapai tingkat kedisiplinan pegawai seperti yang diharapkan atasan instansi sangat perlu melihat faktor yang akan berpengaruh terhadap disiplin kerja itu sendiri. Netisemito (2002) mengemukakan ciri yang bisa berpengaruh terhadap disiplin:

1. Jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan.

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen

Volume 3 Nomor 1, 2019

ISSN : 2614-2147

2. Ditempatkan sesuai keahlian.
3. Latihan.
4. Kenyamanan.
5. Pemindahan.
6. Lingkungan kerja.

Heidjrachman dan Husnan (2003), mengemukakan adanya beberapa tindakan dalam usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai antara lain:

1. Kedisiplinan peribadi;
2. Kedisiplinan yang dalam bentuk membangun;
3. Disiplin secara langsung;
4. Keadilan dalam disiplin;

2.2.3. Ukuran Kedisiplinan Pegawai

Menurut Chaniago dan Sholihati (2000), untuk menentukan kedisiplin kinerja pegawai, hasil kerja bawahan tersebut bisa diukur dari beberapa hal:

1. Absen pegawai.
2. Kewaspadaan dalam menggunakan perlengkapan instansi.
3. Hasil kinerja.
4. Mematuhi aturan.
5. Antusias terhadap kerja.
6. Memiliki tanggung jawab.

Semakin tinggi rendah tingkat keabsenan bawahan dapat diartikan semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang bersangkutan. Begitu juga halnya dengan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan dan lain sebagainya.

2.3. Pengawasan Atasan Langsung dan Disiplin Kerja

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan atasan langsung, seorang pegawai akan merasa dirinya diawasi dalam melaksanakan pekerjaan. Chaniago dan Sholihati (2000) menyatakan, dari sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan faktor pengawasan merupakan salah satu faktor diantaranya. Dalam upaya menumbuhkan disiplin kerja pegawai salah satu caranya adalah melakukan pengawasan atasan langsung. Sementara atasan langsung meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan penialain.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan Kota Banda Aceh. Mencermati variabel utama penelitian, yakni pengawasan atasan langsung (PAL) dan disiplin kerja pegawai, maka pengawasan atasan langsung yang dimaksudkan disini adalah pemantauan, pemeriksaan, dan penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung. Sedangkan disiplin kerja dilihat dari tingkat kehadiran ditempat kerja, penggunaan waktu secara efektif dan efisien ketaatan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

3.2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang pakai untuk penelitian ini yakni penelitian lapangan. dokumentasi yang pakai menjumpai langsung objek yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan Kota Bada Aceh dengan memberikan kuesioner. Kuesioner yang termuat pertanyaan yang berkaitan dengan pengawasan atasan langsung yang meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan penilaian tentang hasil kerja dan disiplin kerja pegawai. rasio barometer data penelitian ini yakni Skala Likert dengan interval 1-5 yang berupa skor atau bobot.

3.3. Metode Analisis

Untuk melihat pengaruh variabel independen pengawasan atasan langsung yang meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan penilaian terhadap variabel dependen (disiplin kerja pegawai) dipergunakan peralatan statistik analisis linier berganda. Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Disiplin kerja pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = pemantauan
- X₂ = Pemeriksaan
- X₃ = Penilaian
- B₁, b₂, dan b₃ = Koefisien regresi
- e = *Error term*

Untuk melihat hubunga dari ketiga variabel independen dengan variabel dependen dipakai koefisien korelasi (R). Kemuadian untuk medeteksi besar hasil variabel independen terhadap variabel dependen dipakai koefisien determinasi (R²).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana halnya pegawai yang bekerja pada suatu instansi pemerintah, jumlah pegawai yang bersatus PNS pada antor Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan Kota Bada Aceh sebanyak 55 orang. Namun yang menjadi sampel penelitian hanya sebanyak 49 orang, tidak termasuk Kepala Dinas, Kepala Tata Usaha dan Kepala Sub Bagian. Para atasan yang dimaksud dalam penelitian ini, dan melakukan pengawasan terhadap bawahan mereka.

Hasil pengujian Reliabilitas, nilai cronbach alpha untuk ketiga variabel lainnya selain disiplin kerja (pemantauan, pemeriksaan, dan penilaian) yaitu sebesar 0,631 persen variabel pemantauan, 0,654 persen variabel pemeriksaan, dan sebesar 0,744 persen variabel penilaian. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang artinya kuisisioner yang berkaitan dengan semua variabel penelitian dinyatakan handal. Hasil uji validasi, terlihat angka r hitung diantara item pertanyaan pertama pada disiplin kerja (A1) dengan total skor 0,465. Angka r tabel pada derajat keyakinan 95 persen (n = 49) terlihat nilai sebesar 0,281. Dikarenakan angka r hitung > r tabel (0,465 > 0,281) artinya item pertanyaan dinyatakan valid. Pada r hitung item pertanyaan kedua pada variabel disili kerja (A2)

terdapat angka 0,543, juga lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,281, yang artinya item pertanyaan tersebut juga dinyatakan valid.

3.1. Pengawasan Atasan Langsung Dalam Bentuk Pemantauan

Pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan tidak hanya memberikan dorongan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang dan 3 pegawai menentukan jawaban setuju dan sangat setuju. Sebanyak 16 orang menentukan jawaban kurang setuju, dan sisanya 9 orang lagi menyatakan tidak setuju. Dapat diartikan pada umumnya responden cenderung setuju bahwa atasan mereka berusaha agar pelaksanaan pekerjaan oleh tidak menyimpang dari yang direncanakan.

3.2. Pengawasan Atasan Langsung Dalam Pemeriksaan

Selain pemantauan, pemeriksaan yang dilaksanakan oleh pimpinan langsung dibuat melalui pemeriksaan. Pemeriksaan dari seorang atasan adalah daftar hadir. Dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dan 6 orang responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Sebanyak 9 orang kurang setuju, dan sisanya sebanyak 8 orang dan 2 orang menentukan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kesimpulannya bahwa responden cenderung setuju adanya pemeriksaan daftar hadir.

3.3. Pengawasan Atasan Langsung Dalam Bentuk Penilaian

Selain pemantauan dan pemeriksaan, dalam hal ini melakukan fungsi pengawasan terhadap bawahan, atasan langsung juga melaksanakan penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing bawahan. Dari hasil yang telah diteliti bahwa sebanyak 20 orang dan 25 orang responden setuju dan sangat setuju. Sebanyak 2 orang menyatakan kurang setuju, dan 2 orang lagi dengan pilihan jawaban tidak setuju.

3.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

3.4.1. Pengujian Multikolenieritas

Gejala multikolenieritas terdapat kaitan yang signifikan antara variabel independen.

Tabel 1. Hasil pengolahan data nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel	Nilai VIF
Pemantauan	1,170
Pemeriksaan	1,329
penilaian	1,465

3.4.2. Pengujian Otokorelasi

Pengujian otokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson. Hasil pengujian memperlihatkan nilai DW sebesar 1,842, sedangkan nilai du menunjukkan angka sebesar 1,64. Dengan demikian $du < DW < 4-du$ ($1,64 < 1,842 < 4-1,64$) sehingga dapat diartikan tidak terjadi gejala otokorelasi.

3.4.3. Analisis Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Tenaga Kerja dan Kependudukan Kota Banda Aceh

Dari hasil regresi dengan memakai alat statistik regresi linier berganda dengan memperoleh hasil bahwa pengawasan atasan langsung pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang mewujudkan dalam bentuk pemantauan, pemeriksaan dan penilaian, berengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai instansi tersebut. Persamaan linier berganda yang menjelaskan komitmen pegawai dapat dituliskan dalam persamaan dibawah ini.

$$Y = 2,320 + 0,168X_1 + 0,027X_2 + 0,286X_3$$

Dapat diketahui angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,168 pada variabel pemantauan, bahwa angka derajat kesetujuan responden atas pernyataan yang berkaitan dengan variabel tersebut sebesar 1,00 skor bisa menaikkan jumlah rata-rata skor tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan disiplin kerja sebesar 0,168 skor. Pada variabel pemeriksaan bermakna positif pada disiplin kerja, dengan angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,027. Demikian pula halnya dengan variabel penilaian terdapat nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,286. Keeratan hubungan antara pengawasan atasan langsung yang diwujudkan dalam bentuk pemantauan, pemeriksaan dan penilaian, dapat digunakan koefisien korelasi (R). Koefisien korelasi (R) sebesar 0,466, angka ini lebih besar kecil dari 0,50 yang artinya pengawasan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai tidak terglong erat. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,217 yang artinya 21,7 persen disiplin kerja pegawai instansi tersebut dipengaruhi oleh tiga bentuk pengawasan yang dilakukan oleh masing-masing atasan pegawai yang bersangkutan. Sisanya sebesar 78,3 persen lagi dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan atasan langsung, faktor tersebut seperti kompensasi, kepuasan kerja.

3.4.4. Pembuktian Hipotesis

4.4.4.1. Uji t

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung terdapat sebesar 1,322 untuk pemantauan, sebesar 0,245 untuk pemeriksaan dan sebesar 2,131 untuk variabel penilaian. Sedangkan nilai t tabel dengan derajat keyakinan 95 persen menunjukkan nilai yakni 2,010. Dengan perbandingan nilai t hitung dan t tabel dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel penilaian lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,131 > 2,010$), sehingga hipotesis H_{a3} diterima, sebaliknya hipotesis H_{O3} ditolak, artinya variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sebaliknya nilai t hitung untuk variabel pemeriksaan dan pemantauan lebih kecil dibanding nilai t tabel ($1,322; 0,245 < 2,010$) berarti bahwa kedua variabel secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

4.4.4.2. Uji F

Hasil pengujian bahwa angka F hitung 4,158. Pada angka F tabel dengan keyakinan 95 persen terlihat nilai sebanyak 2,812. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($4,158 > 2,812$) maka dapat diartikan ketiga variabel independen tersebut dengan serempak berdampak signifikan atas disiplin kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil observasi dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat di ambil beberapa kesimpulan dan diberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Pengawasan atasan langsung dalam bentuk pemantauan, pemeriksaan dan penilaian berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Bentuk pengawasan yang sangat besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja adalah penilaian dan variabel yang kecil pengaruhnya adalah pemeriksaan.
2. Hubungan antara pemantauan, pemeriksaan dan penilaian dengan disiplin kerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan Kota Banda Aceh tidak tergolong erat. Hanya 21,7 persen disiplin kerja pegawai instansi tersebut yang dipengaruhi oleh pemantauan, pemeriksaan dan penilaian sebagai bentuk pengawasan atasan langsung. sebanyak 78,3 persen lagi dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan atasan langsung.
3. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F hitung lebih besar bila dibandingkan dengan F tabel dengan derajat kepercayaan 95 persen. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak, yang bermakna pengawasan atasan langsung (pemantauan, pemeriksaan dan penilaian) secara simultan terdapat hubungan dengan disiplin kerja, secara persial hanya penilaian yang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sebaliknya variabel pemantauan dan pemeriksaan tidak berpengaruh signifikan.

Saran-saran

Pengawasan atasan langsung yang meliputi pemantauan, pemeriksaan dan penilaian adanya hubungan positif dengan disiplin kerja. Diantara ketiga variabel tersebut, variabel yang ada hubungan dengan disiplin kerja adalah variabel penilaian. Karena itu, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada instansi tersebut, sebaiknya para Kasubdin dan KTU pada instansi tersebut lebih meningkatkan usaha penilaian kerja bagi pegawai dalam upaya melakukan pengawasan kerja bagi bawahannya. Namun demikian, upaya penilaian terhadap hasil kerja, tetap dilakukan tanpa mengabaikan pemantauan dan pemeriksaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago dan Sholihati (2000) Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Administrasi (Suatu Kasus Pada Sekretariat Jurusan Politeknik Negeri Bandung) Jurnal Tata Niaga Vol.II No.1 april 2000. ISSN:
- Fathoni, Abdurrahmat (2006) Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta. ISBN: 9795189492
- Handoko, T. Hani (2001) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Liberty, Yogyakarta. ISBN: 0-275-97212-7
- Heidjrachman dan Suad Husnan (2003) Manajemen Personalia, BPFE, Jakarta. ISBN: 978-602-5621-48-2

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen

Volume 3 Nomor 1, 2019

ISSN : 2614-2147

Manulang, M (2002) Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta. ISBN: 0-07-115160-5

Netisemito (2003) Manajemen Personalia (Manajemen SDM), Ghalia Indonesia, jakarta. ISBN: 2030-1174

Rivai, Veithzal (2004) Manajemen Sumber Daya Mansia Untuk Perusahaan Teori dan Praktek, Murai Kencana, jakarta. ISBN: 979-421-985-1

Siagian, Sondang P (2005) Fungsi-Fungsi Manajerial, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. ISBN: 979-526-966-6

_____,(2000) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta. ISBN: 978-602-6930-16-3