

**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN MELEKAT DENGAN  
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DI INSTANSI X KOTA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**MINORI ANAS TASYA BR SIANTURI**

**17.860.0243**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/1/23

**HUBUNGAN PENGAWASAN MELEKAT DENGAN DISIPLIN  
KERJA PADA PEGAWAI DI INSTANSI X KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Meraih Gelar**

**Sarjana Psikologi**

**Disusun oleh :**

**MINORI ANAS TASYA BR SIANTURI**

**17.860.0243**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**



**SKRIPSI**

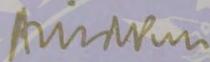
**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN MELEKAT DENGAN DISIPLIN  
KERJA PADA PEGAWAI DI INSTANSI X KOTA MEDAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Minori Anas Tasya Br Sianturi  
17.860.0243

Telah dipertahankan oleh Dewan Penguji  
pada tanggal 28 September 2022

**Susunan Dewan Penguji**

**Ketua Sidang**



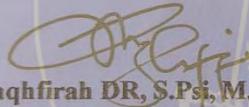
(Annawati Dewi Purba, S. Psi, M. Si)

**Sekretaris**



(Ayudia Poppy Sesilia, S.Psi, M.Psi)

**Pembimbing**



(Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

**Penguji Tamu**



(Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal 28 September 2022

**Kepala Bagian**



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**



(Hasandi Kholil, Ph.D)

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Minori Anas Tasya Br Sianturi  
NPM : 17.860.0243  
Tahun Terdaftar : 2017  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya peneliti lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 28 September 2022



Minori Anas Tasya Br Sianturi  
17.860.0243

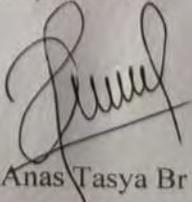
## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan  
dibawah ini :

Nama : Minori Anas Tasya Br Sianturi  
NPM : 17.860.0243  
Program Studi : Psikologi Industri Dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Di Instansi X Kota Medan**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.  
Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 28 September 2022  
Yang menyatakan

  
Minori Anas Tasya Br Sianturi

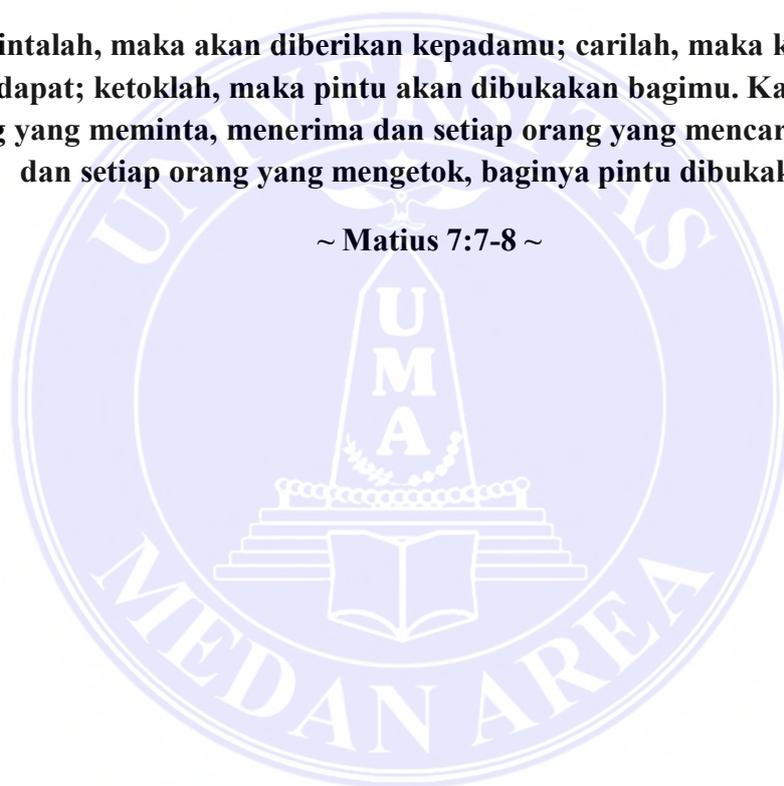
## MOTTO

**“Jika tidak bisa terbang, maka berlarilah. Jika tidak bisa berlari, maka berjalanlah. Jika tidak bisa berjalan, maka merangkaklah. Apapun itu, tetaplah bergerak.”**

**~ Minori Anas Tasya Br Sianturi ~**

**“Mintalah, maka akan diberikan kepadamu; carilah, maka kamu akan mendapat; ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu. Karena setiap orang yang meminta, menerima dan setiap orang yang mencari, mendapat dan setiap orang yang mengetok, baginya pintu dibukakan.”**

**~ Matius 7:7-8 ~**



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

Nama : Minori Anas Tasya Br Sianturi  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 21 Agustus 1999  
Alamat : Jl. Tuasan No. 148 Medan  
Kode Pos : 20222  
Nomor Ponsel : 0821-7921-0157  
Email : [minorisianturi@gmail.com](mailto:minorisianturi@gmail.com)

### B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi  
2017 – 2022
2. SMA Negeri 11 Medan  
2014 – 2017
3. SMP Negeri 27 Medan  
2011 – 2013
4. SD RK Setia Budi - Murni 6 Medan  
2006 – 2011

## KATA PENGANTAR

S'gala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan berkat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti "Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Di Instansi X Kota Medan". Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi M.Psi. Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Maqhfirah DR, S,Psi, M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan semangat kepada peneliti, yang selalu memberikan waktu untuk peneliti, yang memberikan banyak masukan serta ilmu pada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si, selaku ketua penguji dalam sidang meja hijau yang telah meluangkan waktunya untuk hadir dalam pelaksanaan sidang dan berbaik hati kepada peneliti atas sarannya.
6. Ibu Shierley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi selaku pembanding yang telah meluangkan waktunya untuk hadir dan memberikan saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.
7. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si selaku sekretaris, yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan menjadi notulen.
8. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta

selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini.

9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan, pembinaan dan memotivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah membantu peneliti dalam urusan administrasi serta memberikan perkembangan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Ibu pimpinan bagian badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia di Instansi X Kota Medan dan semua staff, yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Kepada orangtua saya H. Sianturi, S.T/S. Br. Padang, A.Md, Kes yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil untuk menyelesaikan studi S1 ini.
13. Kepada abangda Bobi Reivo Sianturi, S.Th yang selalu bertanya dan memberikan perhatian selama proses mengerjakan skripsi ini.
14. Kepada adikku Yosh Artdian Sianturi yang selalu mendengar keluh kesah, semoga kamu berprestasi dan menyusul mendapatkan gelar S1.
15. Terima kasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu peneliti nantikan dari pihak manapun dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi pembaca.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Disiplin Kerja .....	9
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	9

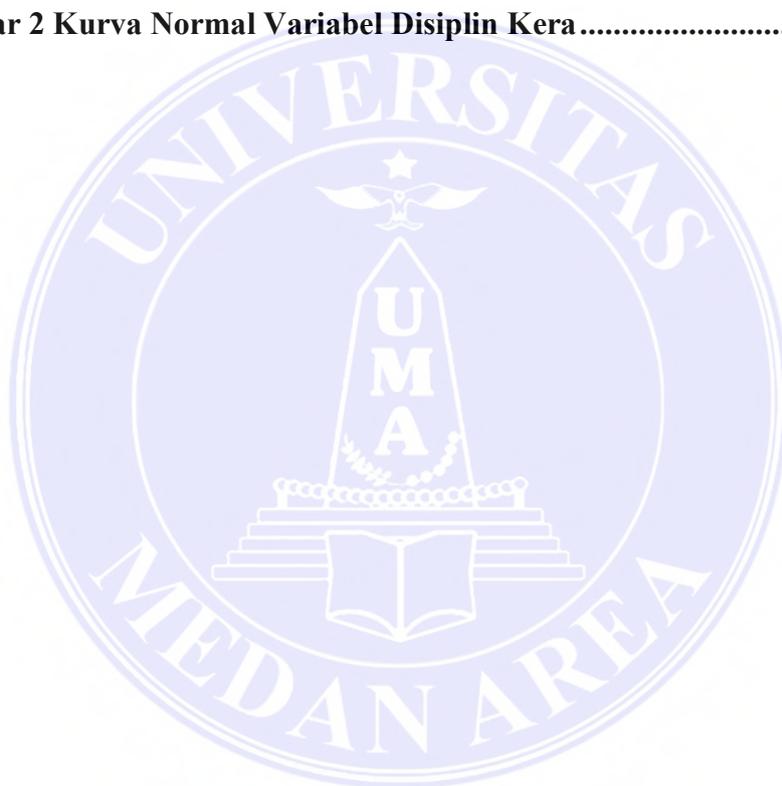
2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	10
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja .....	15
4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja .....	17
<b>B. Pengawasan Melekat.....</b>	<b>17</b>
1. Pengertian Pengawasan Melekat .....	17
2. Faktor-Faktor Pengawasan Melekat .....	19
3. Aspek-Aspek Pengawasan Melekat.....	20
4. Ciri-Ciri Pengawasan Melekat .....	22
<b>C. Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja .....</b>	<b>23</b>
<b>D. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>25</b>
<b>E. Hipotesis.....</b>	<b>25</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
A. Tipe Penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	27
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
1. Disiplin Kerja .....	27
2. Pengawasan Melekat.....	27
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	28
1. Populasi .....	28
2. Sampel.....	29
E. Metode Pengumpulan Data .....	29
1. Skala Pengawasan Melekat .....	29
2. Skala Disiplin Kerja .....	30
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur .....	31
1. Validitas .....	31
2. Uji Reliabilitas .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	33
B. Persiapan Penelitian .....	33
a. Persiapan Administrasi .....	33

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	35
C. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	39
D. Pelaksanaan Penelitian.....	42
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	45
1. Uji Normalitas .....	45
2. Uji Linearitas .....	45
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Pearson</i> .....	47
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	48
F. Pembahasan .....	52
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>52</b>
A. Simpulan.....	52
B. Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 1. Kurva Normal Variabel Pengawasan Melekat ..... 51**

**Gambar 2 Kurva Normal Variabel Disiplin Kera..... 51**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1 Tabel Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Pengawasan Melekat Sebelum Uji Coba .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 4.2 Tabel Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Pengawasan Melekat Setelah Uji Coba .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Empirik.....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A Sebaran Data Penelitian .....</b>	<b>59</b>
<b>Lampiran B Uji Validitas Dan Reliabilitas .....</b>	<b>61</b>
<b>Lampiran C Uji Normalitas Variabel Penelitian .....</b>	<b>66</b>
<b>Lampiran D Uji Linearitas Variabel Penelitian .....</b>	<b>69</b>
<b>Lampiran E Hasil Perhitungan Dan Analisis Data .....</b>	<b>71</b>
<b>Lampiran F Alat Ukur Penelitian .....</b>	<b>73</b>
<b>Lampiran G Surat Keterangan Bukti Penelitian.....</b>	<b>83</b>

**ABSTRAK**  
**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN MELEKAT DENGAN**  
**DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DI INSTANSI X KOTA**  
**MEDAN**

**MINORI ANAS TASYA BR SIANTURI**

**17.860.0243**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di instansi x kota medan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan dari seseorang untuk mengontrol dan mengendalikan dirinya maupun orang lain agar mematuhi dan menaati peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pengawasan melekat adalah suatu kegiatan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan terus menerus oleh seorang atasan kepada bawahannya untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari pegawai yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan maupun organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasi. Penelitian pengambilan data dilakukan dengan menggunakan model skala pengawasan melekat dan skala disiplin kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.915 dengan  $P=0,000 < 0,05$ , artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di Instansi X Kota Medan, yang menunjukkan bahwa semakin rendah pengawasan melekat yang didapat maka disiplin kerja akan semakin rendah. Sebaliknya semakin tinggi pengawasan melekat yang didapat pegawai maka perilaku disiplin kerja akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh tingkat pengawasan melekat pada pegawai dalam penelitian ini tergolong rendah dimana mean hipotetik (55) > mean empirik (45,51) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (6.435). Pada disiplin kerja tergolong rendah dimana mean hipotetik (65) > mean empirik (53,92) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (7,818). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar ( $r^2$ ) = 0,836 artinya pengawasan melekat memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja sebesar 83,6%. Berdasarkan analisis data, maka hipotesis dinyatakan diterima.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan Melekat, Pegawai**

**ABSTRACT**  
**CORRELATION OF BETWEEN OVERSIGHT IS INHERENT  
WITH THE DISCIPLINE OF LABOR TO EMPLOYEES IN  
THE X MEDAN CITY**

**MINORI ANAS TASYA BR SIANTURI**

**17.860.0243**

*The research is to see the surveillance relationship attached to the discipline of employees in the x-city arena. Work discipline is the awareness and willingness of one person to control and control himself and others to obey and obey organizational rules both in writing and in unwritten. Embedded supervision is a monitoring, inspection and evaluation activity that is carried out continuously by a superior to his subordinates to prevent abuse of authority and deviations from employees who have been determined by a company or organization. The approach used in this study is the quantitative approach of correlation. Data retrieval research is done using an embedded scale model of surveillance and a disciplined scale of work. Data analysis USES product moment correlation techniques (0915 by  $p = 0,000$  0.05, meaning there is a positive and significant link between supervision attached to the domestic discipline of employees in the terrain city office, indicating that the lower the surveillance is acquired and the lower the job discipline will be. Instead, the higher the surveillance that an employee gets, the more disciplined the work increases. Based on the results of the calculation of the data obtained, the level of supervision attached to employees in this study is relatively low where the hypothetical mean (55) > empirical mean (45.51) and the difference exceeds the number one SD (6,435). The work discipline is classified as low where the hypothetical mean (65) > empirical mean (53.92) and the difference exceeds the number one SD (7.818). As for the coefficient determinations of the correlation by (= 0.836 means the organization's commitment to contribute effectively to job discipline of 83.6%. Based on data analysis, then the hypothesis is stated to be accepted.*

**Keywords: Work Discipline, Supervision Attached, Employees**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi dan sumber daya manusia adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan tercapai tujuannya jika seorang pimpinan mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dapat juga disebut dengan pegawai.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan, dan sebagainya. Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya, fisik dan pikiran kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Siswanto (2010) menambahkan pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. Maka untuk menciptakan pegawai agar bekerja dengan baik perlu disertai dengan adanya peraturan-peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat disebut dengan disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang untuk membentuk perilaku dan moral pegawai. Tanpa adanya disiplin dari

pekerja maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Unaradjan (2003) disiplin kerja adalah upaya sadar dan tanggungjawab dari seseorang untuk mengatur, mengendalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hal-hal yang positif bagi diri sendiri maupun orang lain. Sastrohadiwiryo (2005) menambahkan disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu pegawai harus memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk memperoleh keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Terry (dalam Masyjui, 2005) ciri-ciri pegawai yang memiliki disiplin kerja yaitu adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; adanya perilaku yang dikendalikan; dan adanya ketaatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai menurut Hasibuan (2010) yaitu: tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan.

Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat pegawai di instansi x kota medan yang tidak mematuhi jam kerja dan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dilihat dari pegawai keluar saat jam kerja contohnya menjemput anak mereka pulang sekolah, kebanyakan mengobrol saat jam kerja akibatnya pekerjaan yang bisa terselesaikan dalam waktu singkat memakan waktu yang panjang, tidak serius dalam bekerja, tidak berada di tempat pada jam kantor sehingga pekerjaan menjadi

terbengkalai, datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, dan hadir hanya untuk absensi kemudian tidak bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan wawancara pertama yang diperoleh dari salah satu ibu kepala mengenai disiplin kerja yang dilakukan setiap harinya sebagai berikut:

*“Kalau menjadi Pegawai Negeri Sipil mah enak. Absen melalui fingerprint. Ada tuh yang datang hanya untuk absen, kemudian pergi ngantar anaknya sekolah, jemput anaknya sekolah. Kalau pegawai negeri sipil mah mau hadir atau tidak hadir tetap diberikan gaji pokok sesuai golongannya masing-masing. Yang membedakan antara gaji pegawai yang satu dengan lainnya hanya bonusnya saja”.*  
(wawancara personal, 15 september 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan, peneliti melakukan wawancara kedua yang diperoleh dari pegawai lainnya mengenai disiplin kerja yang dilakukan setiap harinya sebagai berikut:

*“Kalau aku sih jujur aja ya dek sesekali mau juga sih aku bolos kerja. Terkadang aku pergi nongkrong diluar sama temen-temen, di kantin kantor, terkadang aku juga ada kegiatan diluar kek acara keluarga dan reunian gitulah. Ada rasa bosan juga sih kalau bekerja, apalagi kalau sedang tidak ada yang dikerjakan. Ya aku pergi keluar sama teman-teman dek. Tapi itu kadang-kadang ya, masih seringan bekerja kok hehehe”.*  
(wawancara tanggal 16 September 2020).

Revrisond (2012) 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. Kurangnya perhatian secara langsung dari pimpinan dapat membuat pegawai melakukan pelanggaran menjadi kurang disiplin dan bertindak semaunya.

Fathoni (2006) pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan langsung selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Ciri-ciri pengawasan melekat menurut Siagian (2007) yaitu pengawasan bersifat fact finding yang berarti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas yang dijalankan dalam organisasi, pengawasan bersifat preventif yang berarti bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan, pengawasan diarahkan kepada masa sekarang yang berarti bahwa pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan.

Uraian di atas menggambarkan bahwa ketidakdisiplinan kerja pegawai terjadi karena rendahnya pelaksanaan pengawasan melekat, serta rendahnya peranan pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pada pegawai sehingga banyak terdapat penyimpangan atau kelalaian pegawai dalam bekerja. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pengawasan melekat akan berdampak baik pada disiplin kerja pegawai. Sehingga kondisi ini akan mendorong sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi mencapai tujuannya dengan efisien. Diharapkan dengan adanya pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan dapat menciptakan pegawai yang

patuh terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, datang dan pulang kerja tepat pada waktunya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Arif Nurrahman (2014) bahwa ada hubungan yang sedang/cukup antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur yaitu sebesar 0,396. Hal ini sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Khiki Utari (2015) bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dayu Agustina, Agus Suharsono, A. Kholiq Azhari (2013) bahwa ada hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, jadi kesimpulannya yaitu ada hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin pegawai Dinkop dan UMKM di Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan disiplin kerja dan pengawasan melekat pada pegawai cukup tinggi. Maka dari itu untuk menciptakan pegawai agar memiliki sikap disiplin dalam bekerja diperlukan adanya pengawasan melekat yang secara langsung dan nyata dari pimpinan guna untuk memantau, memeriksa, mengevaluasi dan mengendalikan organisasi tersebut untuk sesuai tujuannya. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di instansi x kota medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Unaradjan (2003) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah upaya sadar dan tanggungjawab dari seseorang untuk mengatur, mengedalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hal-hal yang positif bagi diri sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat pegawai di instansi x kota medan yang tidak mematuhi jam kerja dan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dilihat dari pegawai keluar saat jam kerja contohnya menjemput anak mereka pulang sekolah, kebanyakan mengobrol saat jam kerja akibatnya pekerjaan yang bisa terselesaikan dalam waktu singkat memakan waktu yang panjang, tidak serius dalam bekerja, tidak berada di tempat pada jam kantor sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai, datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, dan hadir hanya untuk absensi kemudian tidak bekerja.

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai, karena dengan pengawasan melekat ini atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Revrisond (2012) 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.

Fenomena yang terkait sesuai teori pengawasan melekat adalah dengan adanya pengawasan melekat pegawai akan lebih disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hingga akhirnya

organisasi tersebut mampu mencapai tujuan yang ingin mereka capai secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah hal tersebut memiliki hubungan yang signifikan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia di instansi x kota medan.

### **C. Batasan Masalah**

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di badan kepegawaian daerah dan sumber daya manusia di instansi x kota medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yaitu: apakah ada hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di instansi x kota medan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di instansi x kota medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Sebuah penelitian ilmiah, selain harus memiliki tujuan, maka hendaknya dapat memberikan manfaat yang berarti, baik secara teoritis maupun secara praktis.

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai pengawasan melekat pada pegawai yang dikaitkan dengan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pustaka dan menjadi bahan bagi peneliti-peneliti berikutnya di masa yang akan datang.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para pihak instansi dan pimpinan, dapat mengetahui apakah ada hubungan pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di kantor walikota medan. Sehingga dengan demikian dapat dilakukan tindak lanjut sebagai prevensi terhadap masalah-masalah yang akan muncul dimasa yang akan datang.
- b. Bagi para pegawai, khususnya pegawai di instansi x kota medan diharapkan dapat mengontrol dan mengendalikan dirinya maupun oranglain agar menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai pengalaman lapangan dan bisa di jadikan sebagai acuan dalam proses pemberian bimbingan kepada pegawai di instansi x kota medan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus diikuti; bidang ilmu yang dipelajari; ajaran; hukuman atau etika-norma-tata cara bertingkah laku. *Disciplinary* bermakna orang yang menegakkan disiplin-menegakkan peraturan. *Disciplinary* adalah model atau cara untuk memperbaiki atau menghukumi pelanggar peraturan (*discipline*).

Menurut Rivai (2012) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam mematuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang

baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Unaradjan (2003) menambahkan disiplin kerja adalah upaya sadar dan tanggungjawab dari seseorang untuk mengatur, mengedalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hal-hal yang positif bagi diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan Hasibuan (2002) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah upaya sadar dan kesediaan dari seseorang untuk mengendalikan dan mengontrol dirinya agar menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

## **2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2002) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

### **a. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat karyawan yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus

diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik bagi perusahaan tersebut.

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Menurut Wahyudi (2002) banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila disamping aturan tertulis yang dijadikan acuan oleh pegawai, juga perlu adanya sanksi. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai

dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa takut untuk melakukan pelanggaran, dan kepada karyawan yang telah diberikan sanksi akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa lagi.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia, bukan hanya dekat dalam arti fisik tetapi juga dekat dalam jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, sanksi, besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan, keberanian pimpinan mengambil tindakan.

### 3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Strauss dan Sayless (dalam Manullang, 2002) mengatakan aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Masuk kerja tepat pada waktunya.
- b. Mentaati instruksi kerja.
- c. Menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan

Menurut Robbin (dalam Pangarso & Susanti, 2016) bahwa ada beberapa aspek yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai, yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang

Sebagai seorang pegawai mereka cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.

- b. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai yang perduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan individu maupun untuk memudahkan pekerjaan

- c. Gajaran yang pantas

Pegawai menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan untuk adil. Apabila upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standart upah pegawai kemungkinan pegawai merasa puas.

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Seorang pegawai yang memiliki tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

e. Rekan kerja dan pimpinan yang mendukung

Pegawai akan mendapatkan lebih dari upah atau apresiasi yang berwujud didalam pekerjaan . Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu pegawai sebaiknya mempunyai rekan sekerja yang saling mendukung.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek yang menyebabkan disiplin kerja adalah dikarenakan adanya kerja yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, ganjaran ataupun mendapatkan *feedback* yang sesuai dengan yang dikerjakan, terdapat kesamaan kepribadian dengan pekerjaan serta memiliki rekan kerja yang mendukung.

#### 4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Terry (dalam Masyjui, 2005) disiplin kerja tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat;
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan;
- c. Adanya ketaatan.

Berdasarkan pendapat tokoh di atas bahwa ciri-ciri disiplin kerja yaitu pegawai yang memiliki sikap untuk mengendalikan dirinya, mentaati dan melaksanakan apa yang menjadi norma, etik dan kaidah dalam bekerja.

## **B. Pengawasan Melekat**

### **1. Pengertian Pengawasan Melekat**

Siagian (2007) pengawasan melekat diperlukan bukan sebagai cermin ketidakpercayaan manajer pada bawahannya, melainkan karena manusia memang tidak sempurna dan oleh karenanya mungkin saja berbuat kesalahan. Revrisond (2012) menambahkan 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. Kemudian menurut Instruksi Presiden No. 1 Tahun 1989 menjelaskan bahwa pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan oleh setiap atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendapat lain menurut Fathoni (2006) pengawasan melekat adalah atasan langsung selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat adalah suatu kegiatan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan terus menerus oleh seorang atasan kepada bawahannya untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari pegawai yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan maupun organisasi.

## **2. Faktor-Faktor Pengawasan Melekat**

Menurut Mulyadi (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan melekat, yaitu :

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor pengawasan melekat tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan terpengaruhi oleh dua faktor, yaitu eksternal dan internal, yakni kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi, kompleksitas organisasi yang memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, dan perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.

## **3. Aspek-Aspek Pengawasan Melekat**

Menurut Siagian (2014) terdapat tiga aspek-aspek pengawasan melekat antara lain:

- a. Kontrol masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti : seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

b. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

c. Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, seperti : target kerja, hadiah atau bonus.

Siagian (2008) aspek-aspek di dalam pengawasan melekat, yaitu :

a. Pengawasan langsung

1. Inspeksi langsung

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

2. Observasi di tempat (*on-the-spot-observation*)

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

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

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

b. Pengawasan tidak langsung

1. Laporan tertulis

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

2. Laporan lisan

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

Berdasarkan kesimpulan di atas aspek-aspek pada pengawasan yaitu berfungsi untuk mengontrol perilaku bawahan yang dilakukan oleh atasan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 4. Ciri-Ciri Pengawasan Melekat

Menurut Siagian (2007) ciri-ciri pengawasan melekat yang bisa dipergunakan untuk melandasi pelaksanaannya, yaitu :

- a. Pengawasan harus bersifat fact finding yang berarti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas yang dijalankan dalam organisasi.
- b. Pengawasan harus bersifat preventif yang berarti bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan.
- c. Pengawasan harus diarahkan kepada masa sekarang yang berarti bahwa pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan.
- d. Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi. Pengawasan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
- e. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi dan manajemen maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah tercapainya tujuan.
- f. Proses pelaksanaan pengawasan harus efisiensi, jangan sampai terjadi pengawasan malah menghambat usaha peningkatan efisiensi.
- g. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar.

- h. Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri pengawasan melekat adalah berdasarkan fakta-fakta tentang tugas yang dijalani, berdasarkan kegiatan yang sedang dilaksanakan, dan bersifat membimbing.

### **C. Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja**

Rendahnya disiplin kerja adalah sesuatu yang sering terjadi dalam sebuah organisasi, baik swasta maupun pemerintahan. Disiplin kerja sendiri sangat mempengaruhi berjalan atau tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja akan terlaksana jika setiap pegawai memiliki kemampuan untuk mengontrol diri dan kesadaran untuk menaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

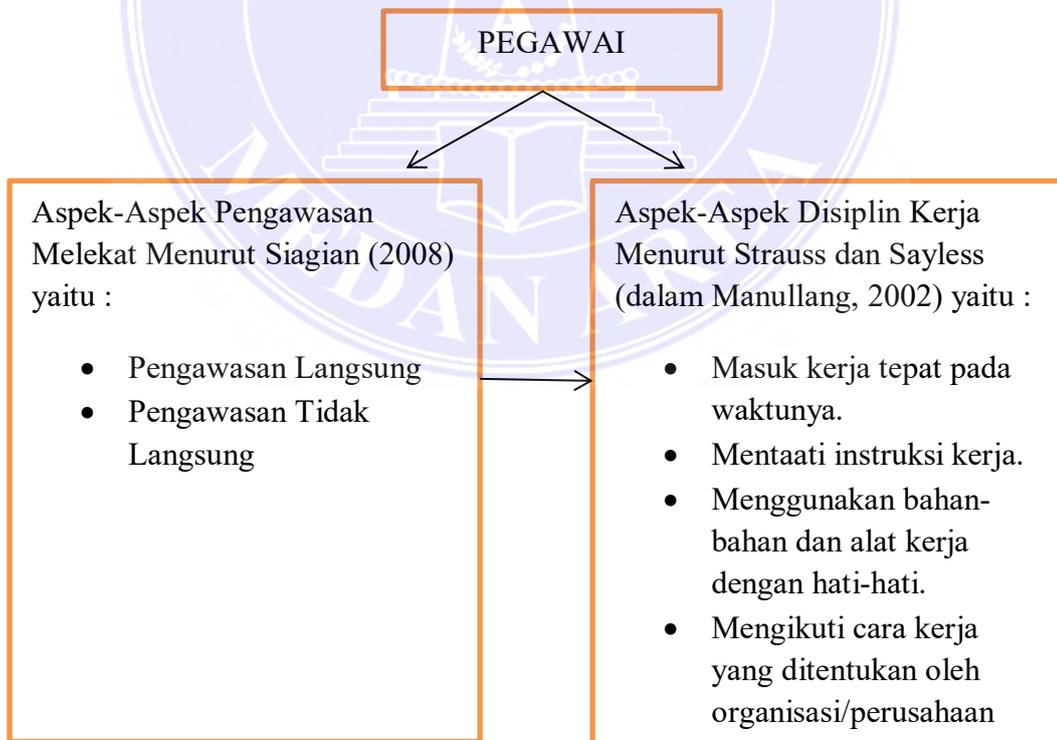
Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai adalah pengawasan melekat. Pengawasan melekat sendiri saat ini jarang dilakukan oleh atasan sehingga mengakibatkan pegawai melakukan tindakan penyelewengan dan bertindak semaunya dari yang seharusnya dilakukan. Sementara fungsi pengawasan melekat itu sendiri adalah untuk mengendalikan disiplin kerja pada pegawai yang secara langsung dilakukan oleh pimpinan untuk bisa mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Penelitian mengenai disiplin kerja pada pegawai selama ini banyak terjadi, berikut hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dayu Agustina, Agus Suharsono, A. Kholiq Azhari (2013) bahwa ada hubungan variabel bebas dengan variabel

terikat, jadi kesimpulannya yaitu ada hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin pegawai Dinkop dan UMKM di Kabupaten Jember. Hal ini sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muhammad Arif Nurrahman (2014) menyatakan bahwa ada hubungan yang sedang/cukup antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur yaitu sebesar 0,396.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat akan berpengaruh dan merangsang kedisiplinan dan moral pada pegawai dalam bekerja. Pegawai akan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk dengan adanya pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasannya.

**D. Kerangka Konseptual**



### E. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : yaitu ada hubungan positif antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai. Diasumsikan bahwa semakin tinggi pengawasan melekat maka semakin tinggi disiplin kerja pada pegawai.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini peneliti akan mencoba menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian ini diuraikan segala hal yang berkaitan dengan tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode pengumpulan data validitas dan reliabilitas alat ukur.

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dikarenakan pada data akhir akan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Tipe yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Kuantitatif korelasional adalah bentuk analisis variabel untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan, bentuk, maupun arah hubungan diantara variabel-variabel. Dalam analisis hubungan ini, hubungan antar variabel dapat berbentuk hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan timbal balik (Misbahuddin dan Hasan, 2013). Secara khusus penelitian ini akan menyelidiki hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (*variabel independent*) dan variabel terikat (*variable dependent*).

1. Variabel Bebas (X) : Pengawasan Melekat
2. Variabel Terikat (Y) : Displin Kerja

## C. Defenisi Operasional Penelitian

Defenisi operasional variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang dirumuskan nantinya. Adapun defenisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah upaya sadar dan kesediaan dari seseorang untuk mengendalikan dan mengontrol dirinya agar menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam pengambilan data penelitian. Peneliti menggunakan skala aspek disiplin kerja menurut Strauss dan Sayless (dalam Manullang, 2002) antara lain yaitu masuk kerja tepat pada waktunya, mentaati instruksi kerja, menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

## 2. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah suatu kegiatan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan terus menerus oleh seorang atasan kepada bawahannya untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari pegawai yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan maupun organisasi.

Dalam pengambilan data penelitian. Peneliti menggunakan skala aspek pengawasan melekat menurut Siagian (2008) yaitu : aspek pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan subyek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Peneliti menetapkan populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di instansi x kota medan yang berjumlah 39 orang.

## 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebanyak = 39 orang.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data diperoleh melalui skala pengawasan melekat dan dokumentasi disiplin kerja pegawai yang diperoleh langsung dari organisasi. Skala pengawasan melekat disusun mengacu pada skala Likert. Skala likert memiliki 2 sifat, yaitu favourable (mendukung) dan unfavourable (tidak mendukung). Sample diminta untuk menyatakan tanggapan kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun oleh peneliti. Data dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala pengawasan melekat dan skala disiplin kerja.

#### 1. Skala Pengawasan Melekat

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek pengawasan melekat menurut Siagian (2008) yaitu :  
pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung

Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (favourable) atau tidak mendukung (unfavourable) terhadap semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) Sarwono (2006)

## 2. Skala Disiplin Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut Strauss dan Sayless (dalam Manullang, 2002) mengatakan aspek-aspek disiplin kerja yaitu: masuk kerja tepat pada waktunya, mentaati instruksi kerja, menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (favourable) atau tidak mendukung (unfavourable) terhadap semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), Sarwono (2006).

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Kata valid dalam bahasa Indonesia diartikan juga sebagai sah.

Uji digunakan untuk melihat sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur

baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan

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

SPSS Viewer 16. Sedangkan dengan cara manual, digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

**Keterangan :**

r	= Besar koefisien korelasi Pearson
n	= Jumlah data
X	= Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
Y	= Skor total yang diperoleh dari seluruh item
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas juga dapat diartikan sebagai kejelasan, keterpercayaan, keterandalan konsistensi dan sebagainya. Reliabilitas digunakan untuk melihat sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu variabel akan memberikan hasil yang tidak berbeda atau hampir sama dari waktu ke waktu. Ada beberapa jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, namun yang akan digunakan disini adalah uji reliabilitas *alpha-cronbach*. Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu :

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas juga akan diketahui apakah sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Jika pengujian data sampel normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.
2. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linear.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pada pegawai di Instansi X Kota Medan. Dapat di lihat dari Koefisien  $r_{xy} = 0,915$  dengan  $p < 0,05$ . Maka dapat diartikan semakin tinggi pengawasan melekat maka semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya semakin rendah pengawasan melekat maka semakin rendah disiplin kerja.
2. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 24 butir pernyataan untuk mengungkapkan pengawasan melekat adalah 55 dengan mean empirik pengawasan melekat sebesar 45,51. Sedangkan mean Hipotetik yang didapatkan dari 28 butir pernyataan untuk mengungkapkan disiplin kerja adalah 65 dengan mean empirik disiplin kerja sebesar 53,92.
3. Sumbangan yang di berikan oleh pengawasan melekat sebesar  $r^2 = 0,836$ . Ini menunjukkan bahwa pengawasan melekat dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 83,6% dari presentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 16,4% pengaruh dari faktor lain.

## B. Saran

Berdasarkan dengan simpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 1. Bagi Pegawai

Bagi pegawai Instansi X Kota Medan diharapkan supaya lebih disiplin dalam bekerja agar dapat tercipta disiplin kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan dapat membantu instansi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan cara bekerja bukan hanya untuk mencari uang melainkan kenyamanan, dan juga bekerjalah secara profesional.

### 2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja berada pada kategori rendah. Oleh karena itu diharapkan pimpinan dapat menciptakan atau meningkatkan peraturan yang dapat membentuk disiplin dalam diri pegawai. Dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja, memberikan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan pegawai secara tegas dan konsisten serta memberikan reward kepada pegawai yang mengikuti peraturan di perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai pengawasan melekat dan disiplin kerja sebaiknya mengaitkan dengan variabel lain yang mempengaruhi perilaku disiplin kerja seperti variabel motivasi, komitmen organisasi, kepuasan dan yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaningsih, A. M., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *eJournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4.
- Arini, T, D. (2017). Pengaruh Pengawasan Melekat, Pengawasan Fungsional Pengawasan Preventif Dan Pengawasan Detektif Dan Penganggaran Berbasis Kinerja Terhadap Efektifitas Pengendalian Anggaran. *JOM Fekon*, Vol.4.No.1.
- Bangun & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Baswir & Revrison. (2012). *Koperassi Indonesia*, Yogyakarta: BPFE Hall.
- Budiharto, P., Larasati, E., & Sri Suwitri. Analisi Kebijakan Pengawasan Melekat Di Badan Pengawas Provinsi Di Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*.
- Fathoni & Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Habe, H. (2012). Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Karyawan. Pada CV. Kencana Baru Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1.No.2.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Harianto & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, Vol.8.No.1.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.

- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat–Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Lie, D., Wijaya, A., & Nitalia. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mestika Dharma, TBK Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen*, Vol.7.No.1.
- Lie, D., Efendi., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, Vol.3.No.1.
- Manullang. (2007). *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Marit, E. L., Revida, E., Zaman, N., Nurjaya, M., Werimon, S., Rahmadana, M. F., Silalahi, M., Purba, B., Sutrisno, E., Pardede, A. F., & Yendrianof, D. (2021). *Pengantar Otonomi Daerah Dan Desa*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Masyjui & Isnan. (2005). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobongan*.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurrahman, M. A. (2014). Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol.2.No.4.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.25.No.1.
- Pujiasri, E., & Budiningsih, S. E. (2021). *Otomatisasi dan Tata Kelola Kepegawaian SMK/MAK Kelas XI*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Remus, S. P. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.3.No.1.
- Revrisond. (2012). Koperasi Indonesia, Yogyakarta : BPFE Hall.
- Rivai & Veithzal. Z. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi III. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*.13th Ed. PHI Learning Private.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. (2007). Fungsi-fungsi Manajerial. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Siagian & Sondang .(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Siswanto. (2010). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sindu., Mulianti., Eko., Ruddy., Cahyadi., & Karebet, M. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi : Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta : Elex Media.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Malang : Penerbit Andi, Cetakan I, 1st Published.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujamto. (1986). *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Suryabrata, S. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toding, A. Y. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol.4.No.2.

Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, Vol.7.No.1.

Wahyudi & Bambang. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Sulita.





**LAMPIRAN - A**  
**SEBARAN DATA PENELITIAN**

### Pengawasan Melekat

NO	INISIAL	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	JUMLAH
1	YFZS	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
2	FS	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	73
3	NRA	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	3	76
4	WS	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69
5	WR	4	3	4	4	3	3	1	1	4	4	4	1	1	1	3	4	1	2	1	3	4	3	3	4	66
6	RAZN	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	83
7	YLS	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	72
8	AFK	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	80
9	JRS	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	1	4	1	4	4	1	3	74
10	PM	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	83
11	WSP	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	3	4	4	3	73
12	AR	3	4	2	4	4	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	63
13	RMR	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	80
14	SZ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
15	FSMS	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	82
16	SAYS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	75
17	FNC	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	77
18	SHS	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	84
19	MF	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	91
20	FL	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	87
21	MH	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	78
22	MSL	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	85
23	EM	1	1	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	1	4	4	3	3	2	2	3	2	4	62
24	FR	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	87
25	NW	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	91
26	SFM	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	77
27	ASN	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	85
28	IAL	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	74
29	HAH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	72
30	DWU	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	84
31	AR	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68
32	AAR	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	68
33	MF	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	69
34	AM	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	69
35	WH	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	80
36	SAYS	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
37	MR	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
38	VT	1	2	1	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	1	4	1	2	1	2	51
39	AA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72

### Disiplin Kerja

NO	INISIAL	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	JUMLAH
1	YFZS	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	81
2	FS	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	78
3	NRA	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	3	3	81
4	WS	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	89
5	WR	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	81
6	RAZN	4	2	4	4	3	2	1	3	4	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	1	4	4	4	1	1	83
7	YLS	3	4	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	88
8	AFK	3	3	1	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
9	JRS	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	92
10	PM	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	97
11	WSP	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	90
12	AR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	81
13	RMR	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	100
14	SZ	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
15	FSMS	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	94
16	SAYS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
17	FNC	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	89
18	SHS	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	95
19	MF	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	105
20	FL	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
21	MH	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	89
22	MSL	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	97
23	EM	3	3	1	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	73
24	FR	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	100
25	NW	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	109
26	SFM	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	89
27	ASN	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	99
28	IAL	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	87
29	HAH	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
30	DWU	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	98
31	AR	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	76
32	AAR	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	79
33	MF	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	79
34	AM	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	79
35	WH	1	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	90
36	SAYS	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	78
37	MR	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	80
38	VT	3	2	3	1	3	4	3	1	2	1	4	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	63
39	AA	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81



**LAMPIRAN – B**

**UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS**

## RELIABILITAS

### Scale: Pengawasan Melekat

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	24



**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.87	.522	39
VAR00002	2.03	.537	39
VAR00003	1.90	.502	39
VAR00004	1.79	.409	39
VAR00005	1.90	.598	39
VAR00006	1.79	.469	39
VAR00007	1.92	.532	39
VAR00008	1.82	.556	39
VAR00009	1.92	.580	39
VAR00010	1.90	.598	39
VAR00011	1.95	.456	39
VAR00012	2.03	.584	39
VAR00013	1.90	.598	39
VAR00014	1.95	.605	39
VAR00015	1.92	.480	39
VAR00016	1.85	.540	39
VAR00017	1.85	.489	39
VAR00018	1.87	.522	39
VAR00019	1.90	.598	39
VAR00020	1.92	.532	39
VAR00021	2.08	.580	39
VAR00022	1.85	.489	39
VAR00023	1.77	.536	39
VAR00024	1.85	.432	39

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	43.64	38.341	.433	.866
<b>VAR00002</b>	<b>43.49</b>	<b>39.256</b>	<b>.278</b>	<b>.871</b>
VAR00003	43.62	37.559	.585	.862
VAR00004	43.72	39.576	.325	.869
VAR00005	43.62	38.085	.403	.867
VAR00006	43.72	38.997	.375	.868
VAR00007	43.59	37.248	.597	.861
VAR00008	43.69	37.534	.524	.864
VAR00009	43.59	38.248	.395	.868
VAR00010	43.62	37.717	.455	.866
VAR00011	43.56	38.410	.495	.865
VAR00012	43.49	38.099	.412	.867
VAR00013	43.62	38.085	.403	.867
VAR00014	43.56	38.305	.367	.869
VAR00015	43.59	39.143	.339	.869
VAR00016	43.67	37.912	.483	.865
VAR00017	43.67	38.807	.389	.868
VAR00018	43.64	38.236	.450	.866
VAR00019	43.62	37.980	.417	.867
VAR00020	43.59	37.617	.538	.863
VAR00021	43.44	36.937	.588	.861
VAR00022	43.67	37.491	.616	.861
<b>VAR00023</b>	<b>43.74</b>	<b>39.564</b>	<b>.232</b>	<b>.872</b>
VAR00024	43.67	38.807	.450	.866

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.51	41.414	6.435	24

## Reliability Scale: Disiplin Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	28

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.92	.480	39
VAR00002	2.08	.623	39
VAR00003	1.92	.623	39
VAR00004	2.00	.607	39
VAR00005	1.97	.537	39
VAR00006	1.85	.540	39
VAR00007	1.90	.552	39
VAR00008	1.87	.522	39
VAR00009	1.87	.570	39
VAR00010	1.95	.560	39
VAR00011	2.10	.598	39
VAR00012	2.00	.607	39
VAR00013	1.85	.540	39
VAR00014	1.92	.580	39
VAR00015	1.90	.598	39
VAR00016	1.95	.456	39
VAR00017	2.03	.584	39
VAR00018	1.90	.598	39
VAR00019	1.95	.605	39
VAR00020	1.92	.480	39
VAR00021	1.85	.540	39
VAR00022	1.85	.489	39
VAR00023	1.87	.522	39
VAR00024	1.90	.598	39
VAR00025	1.92	.532	39
VAR00026	2.08	.580	39
VAR00027	1.85	.489	39
VAR00028	1.77	.536	39

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	52.00	57.789	.425	.886
VAR00002	51.85	55.976	.510	.884
VAR00003	52.00	56.895	.409	.887
VAR00004	51.92	56.441	.473	.885
VAR00005	51.95	56.892	.487	.885
VAR00006	52.08	56.547	.528	.884
VAR00007	52.03	57.341	.416	.887
VAR00008	52.05	57.892	.373	.887
VAR00009	52.05	56.260	.531	.884
VAR00010	51.97	55.710	.611	.882
VAR00011	51.82	54.730	.682	.880
VAR00012	51.92	56.441	.473	.885
VAR00013	52.08	58.283	.309	.889
<b>VAR00014</b>	<b>52.00</b>	<b>59.211</b>	<b>.177</b>	<b>.892</b>
VAR00015	52.03	57.710	.337	.888
VAR00016	51.97	57.552	.487	.885
VAR00017	51.90	56.726	.461	.886
VAR00018	52.03	57.026	.414	.887
VAR00019	51.97	57.184	.391	.887
VAR00020	52.00	57.632	.447	.886
VAR00021	52.08	57.178	.448	.886
VAR00022	52.08	58.073	.378	.887
VAR00023	52.05	57.839	.379	.887
VAR00024	52.03	56.394	.487	.885
VAR00025	52.00	56.263	.573	.883
VAR00026	51.85	55.239	.644	.881
VAR00027	52.08	57.389	.472	.885
<b>VAR00028</b>	<b>52.15</b>	<b>59.344</b>	<b>.181</b>	<b>.891</b>

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.92	61.126	7.818	28



## NORMALITAS

### NPar Tests

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pengawasan Melekat	Disiplin Kerja
N		39	39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45.51	53.92
	Std. Deviation	6.435	7.818
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.139
	Positive	.144	.139
	Negative	-.155	-.119
Test Statistic		.155	.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 <sup>c</sup>	.056 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.





## LINEARITAS Means

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Pengawasan Melekat	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

### Report

#### Disiplin Kerja

Pengawasan Melekat	Mean	N	Std. Deviation
35	41.00	1	.
36	42.00	3	2.000
38	46.00	3	.000
39	50.67	3	6.429
40	46.00	3	3.464
41	46.00	1	.
42	52.00	1	.
46	54.50	2	.707
47	56.00	5	5.050
48	56.00	9	.000
54	67.00	2	1.414
55	64.20	5	3.114
56	62.00	1	.
Total	53.92	39	7.818

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Pengawasan Melekat	Between Groups	(Combined)	2064.80	12	172.067	17.34	.000
		Linearity	1942.74	1	1942.74	195.806	.000
		Deviation from Linearity	122.055	11	11.096	1.118	.387
	Within Groups		257.967	26	9.922		
Total			2322.769	38			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Pengawasan Melekat	.915	.836	.943	.889



**LAMPIRAN - E**

**HASIL PERHITUNGAN DAN**

**ANALISIS DATA**

## KORELASI PRODUCT MOMENT

### Correlations

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Pengawasan Melekat	45.51	6.435	39
Disiplin Kerja	53.92	7.818	39

**Correlations**

		Pengawasan Melekat	Disiplin Kerja
Pengawasan Melekat	Pearson Correlation	1	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



### IDENTITAS DIRI

Nama :

Petunjuk pengisian :

1. Semua aitem ditulis dalam bentuk PERNYATAAN, silahkan memilih salah satu alternative respon yang sudah disediakan pada pilihan jawaban dari pernyataan.
2. Berilah tanda check-list (✓) pada penilaian pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Alternative pilihan respon tersebut adalah :
  - a. SS : Sangat Setuju
  - b. S : Setuju
  - c. TS : Tidak Setuju
  - d. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda

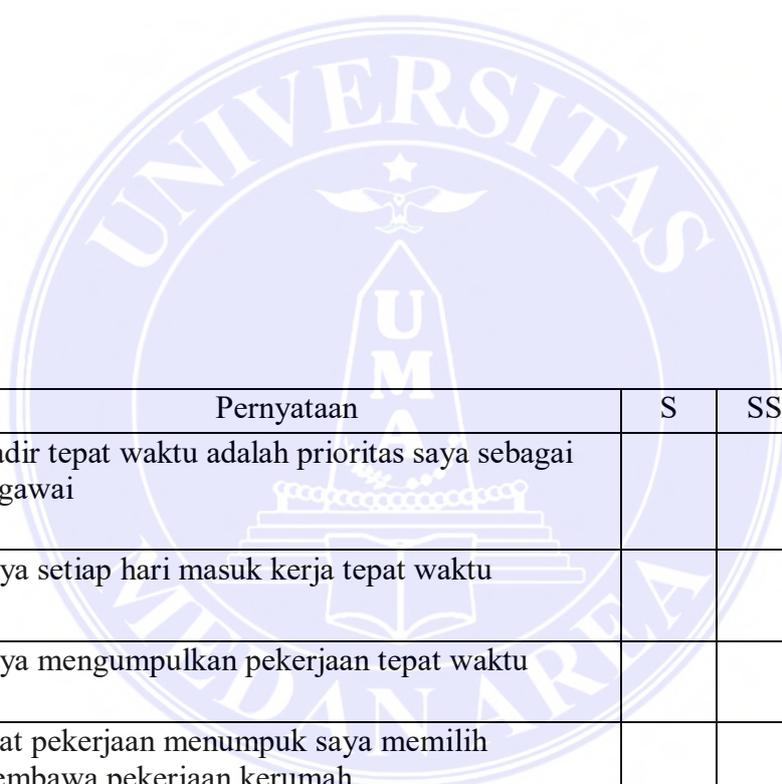
Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa amat senang bekerja di kantor		✓		

**\*Selamat Mengerjakan\***

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1	Setiap hari jam kerja pimpinan hadir ke kantor melakukan pengawasan kepada bawahan				
2	Pimpinan rutin meninjau ruang kerja bawahannya				
3	Saat melakukan pengawasan pimpinan menegur bawahannya yang melakukan penyimpangan/kesalahan				
4	Pimpinan memantau bawahannya di tempat sebelum kegiatan dilaksanakan				
5	Pimpinan mengoreksi bawahannya jika terdapat kesalahan dalam bekerja				
6	Pimpinan mau berdiskusi dengan bawahannya ketika menghadapi pekerjaan yang sangat sulit				
7	Pimpinan menerima laporan pekerjaan dari bawahannya atau pelaksana				
8	Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan				
9	Pimpinan memerintahkan bawahannya untuk membuat laporan secara tertulis dengan baik dan benar				
10	Pimpinan tidak menanggapi laporan hasil pekerjaan bawahannya				
11	Pimpinan meminta bawahannya melaporkan hasil pekerjaannya secara lisan				

12	Pimpinan meminta bawahan melaporkan laporan lisan dengan instruksi yang diberikan				
13	Pimpinan jarang hadir ke kantor pada saat jam kerja				
14	Pimpinan acuh tak acuh untuk meninjau ruang kerja bawahannya				
15	Pimpinan mengabaikan bawahannya jika melakukan penyimpangan/kesalahan				
16	Pimpinan cuek dan tidak peduli pada bawahannya				
17	Pimpinan tidak pernah mengoreksi bawahannya jika terdapat kesalahan				
18	Setiap kali bawahan membutuhkan masukan pimpinan menolaknya				
19	Pimpinan malas menerima laporan pekerjaan dari bawahannya				
20	Pimpinan tidak pernah memberikan tanggapan atas hasil laporan pekerjaan				
21	Pimpinan tidak peduli akan laporan tertulis bawahannya				
22	Pimpinan mengabaikan laporan bawahannya				
23	Pimpinan tidak menginginkan bawahannya melaporkan pekerjaan secara lisan				
24	Pimpinan tidak peduli akan laporan lisan bawahannya				



No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1	Hadir tepat waktu adalah prioritas saya sebagai pegawai				
2	Saya setiap hari masuk kerja tepat waktu				
3	Saya mengumpulkan pekerjaan tepat waktu				
4	Saat pekerjaan menumpuk saya memilih membawa pekerjaan kerumah				
5	Saya istirahat sesuai jadwal yang sudah ditentukan				
6	Saya besungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap tugas				
7	Saya selalu memakai pakaian seragam sesuai aturan dari perusahaan				

8	Saya sangat memperhatikan penampilan sebelum berangkat kerja				
9	Saya sangat berhati-hati dalam bekerja saat menggunakan peralatan kantor				
10	Saya selalu merapikan tempat kerja saya sebelum mengakhiri pekerjaan				
11	Dalam bekerja saya selalu mengikuti aturan perusahaan				
12	Saya berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan				
13	Saya memprioritaskan tanggung jawab dalam bekerja				
14	Saya siap menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya				
15	Saya selalu ditegur karena datang terlambat				
16	Saya tidak khawatir bila datang terlambat karena ada teman yang terlambat juga				
17	Ketika ada tugas saya mengerjakannya deadline				
18	Mengerjakan tugas cukup di kantor saja				
19	Pada saat bekerja, mencuri waktu untuk istirahat tidak ada salahnya				
20	Dalam mengerjakan tugas kantor, saya enggan mengevaluasi kembali hasil pekerjaan saya				
21	Saya berpakaian semau saya saat bekerja				

22	Saya tidak terlalu memperdulikan penampilan dalam bekerja				
23	Saat saya selesai menggunakan peralatan kantor,saya tidak lupa membereskannya Kembali				
24	Ketika jam kerja berakhir saya segera pulang tanpa membereskan meja kerja				
25	Saya menciptakan aturan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan				
26	Saya sering tidak mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan				
27	Saya kurang bertanggung jawab dalam bekerja				
28	Saya tidak ingin menerima konsekuensi apapun akan kesalahan saya				





**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : [balitbang@pemkomedan.go.id](mailto:balitbang@pemkomedan.go.id) Website : [balitbang.pemkomedan.go.id](http://balitbang.pemkomedan.go.id)

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

No : 070/003 /Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/80/Balitbang/2022. Tanggal: 17 Januari 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : **Minori Anas Tasya Br.Sianturi.**  
 NIM : 178600243.  
 Prodi : Ilmu Psikologi.  
 Lokasi : Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.  
 Judul : "Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai di Kantor Walikota Medan".  
 Penanggung jawab : Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di Pemerintah Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan.  
 Pada Tanggal : 23 Mei 2022  
 a.n. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN  
 SEKRETARIS,

**Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN**  
 PEMBINA TK. I  
 NIP. 19661208 198603 2 002

**Tembusan :**

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Arsip.