

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN  
KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**MARDIANA H  
NIM : 08 832 0129**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 1 2**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA

Nama Mahasiswa : MARDIANA H

No. Stambuk : 08 832 0129

Jurusan : MANAJEMEN

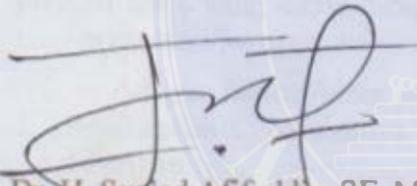


Menyetujui :

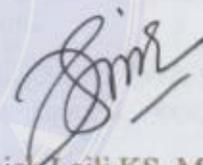
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

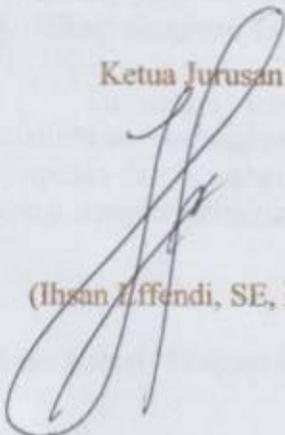


(Isnaniah Laili KS, MMA)

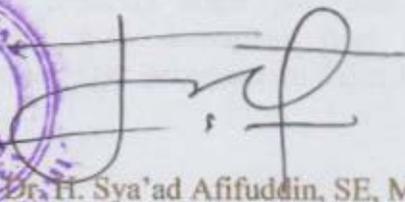
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Ihsan Ziffendi, SE, MSi)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

## **A B S T R A K**

**MARDIANA H.**

**08.832.0129**

### **Pengaruh Pengawasan Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang memantau terwujudnya suatu sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan.

Pengawasan berfungsi sebagai berikut :

1. Mendidik pegawai menjadi berdisiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan yang telah dibebankan kepada dirinya
2. Untuk meneliti semua kegiatan yang telah dilaksanakan
3. Mencegah terjadinya penyimpangan sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya kegagalan dalam pekerjaan
4. Mengamankan agar peraturan dan kebijakan dapat dipenuhi dan dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi/perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu :

1. Pendisiplinan hendaknya disesuaikan dengan tingkat kesejahteraan yang diberikan
2. Pendisiplinan harus dengan tindakan yang tegas
3. Pendisiplinan dengan peraturan-peraturan tertulis maupun tidak tertulis
4. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
5. Pendisiplinan bersifat mendidik
6. Pendisiplinan hendaknya dilakukan pada saat pegawai hadir
7. Orang yang menerapkan disiplin hendaknya turut berdisiplin
8. Sikap pimpinan harus wajar kembali setelah melakukan tindakan pendisiplin

Di dalam suatu instansi pengawasan terhadap suatu pekerjaan sangat dibutuhkan sedangkan kedisiplinan merupakan suatu kewajiban bagi seorang pimpinan dan bawahan untuk melakukan pekerjaan agar pekerjaan itu dapat berjalan sesuai dengan keinginan.

**Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Kedisiplinan Kerja**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

Terwujudnya skripsi ini bukanlah karena semata-mata hasil dari jerih payah penulis sendiri, akan tetapi juga berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan yang berbahagia ini, saya ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memungkinkan skripsi ini selesai ditulis.

Tanpa bermaksud mengecilkan peran lainnya yang tidak disebutkan di sini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE. M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Pembimbing I yang turut memberikan petunjuk serta bimbingan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Bapak Ihsan Effendi, SE. M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Ibu Isnaniah Laili KS., MMA, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan-masukan dan telah memberi kemudahan-kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

4. Bapak Drs. H. Miftahuddin MBA, selaku Ketua yang telah memberikan masukan bagi penulis sekaligus dosen pengasuh mata kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area selama di bangku perkuliahan
  5. Ibu Dhan Rosalina, SE. MM, selaku Sekretaris yang telah memberikan masukan bagi penulis sekaligus dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Seminar MSDM selama di bangku perkuliahan
  6. Seluruh staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu
  7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan, perhatian, do'a dan kasih sayang tiada tara kepada penulis
  8. Kepada Bunda Dislah Syukrina, yang telah memberikan dukungan secara moril dan materil kepada penulis dari perkuliahan sampai selesainya pembuatan skripsi
- Akhirnya atas segala bantuan yang telah penulis terima dari berbagai pihak yang hanya dapat penulis serahkan kepada Allah SWT, semoga kiranya mendapatkan balasan yang berlipat ganda.

Semoga ilmu yang penulis peroleh dari Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis, juga untuk nusa dan bangsa, agama serta orang tua.

Medan, Februari 2012

**MARDIANA H.**  
08.832.0129

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL .....	
DAFTAR GAMBAR .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS.....</b>	<b>5</b>
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan.....	5
2. Tujuan dan Manfaat Pengawasan .....	8
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....	10
4. Pengertian Kedisiplinan .....	10
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja .....	13
6. Indikator-indikator Kedisiplinan Kerja .....	14
7. Indikator-indikator Pengawasan Kerja.....	15
8. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja.....	15
B. Kerangka Konseptual .....	17
C. Hipotesis .....	18

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
	A. Lokasi Penelitian .....	19
	B. Populasi dan Sampel .....	19
	C. Definisi Operasional .....	21
	D. Jenis dan Sumber Data .....	25
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	25
	F. Teknik Analisis Data .....	26
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
	A. Hasil Penelitian .....	29
	1. Deskripsi Perusahaan .....	29
	2. Struktur Organisasi .....	30
	3. Kegiatan Perusahaan .....	37
	B. Pembahasan .....	38
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>55</b>
	A. Kesimpulan .....	55
	B. Saran .....	55
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*), mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memacu instansi perusahaan baik pemerintah maupun swasta untuk terus meningkatkan kerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah pengawasan sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja dan kompensasi sebagai pemacu semangat kerja pegawai.

Dalam suatu instansi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum melakukan penilaian, terlebih dahulu harus menentukan kebutuhan pegawai yang baik baik kuantitas maupun kualitas yang dikehendaki agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Dalam bekerja, para pegawai memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan baik yang

disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan pemerintah maupun swasta yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja.

Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus-menerus. Pengawasan di bidang manusia dan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja. Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai dan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Titik berat pengawasan sesungguhnya adalah pada manusianya, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, di mana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pekerjaan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, terutama pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara – Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang kebudayaan dan pariwisata. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja para pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi instansi tersebut.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi pengawasan yang dilakukan setiap organisasi perusahaan. Menurut Handoko (2004 : 366), faktor-faktor tersebut adalah :

1. Perubahan lingkungan organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Darwyan, dkk, 2007, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Cetakan Pertama, Gaung Persada Press, Jakarta
- Hadipoerwono, 2000, *Tata Personalia*, Cetakan Kelima, Edisi Revisi. Penerbit PT Djambatan, Jakarta
- Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan. 2005, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Husami Usmao, 2006, *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua. Diterbitkan PT Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV Haji Masagung, Jakarta, 2004
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Moenir AS , 2005, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Cetakan Ketiga, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Kedelapan. Penerbit Remaja Rosa Karya, Bandung
- M. Manullang, 2005, *Pokok-pokok Manajemen Personalia*, Edisi Kedelapan, Penerbit BLKM, Medan
- Sondang P. Siagian, 2004, *Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sugiono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Revisi. Penerbit Alfabeta, Bandung
- S. Nasution dan M. Thomas, 2000, *Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi dan Makalah*, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Subarsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta
- T. Hari Handoko, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Penerbit BPFE Universitas Gadjah Mada, Press, Yogyakarta