

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH PROPINSI
SUMATERA UTARA**

JURNAL

OLEH :
SAFITRI DEWI BATUBARA
NPM. 14.832.0333



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : SAFITRI DEWI BATUBARA

NPM : 14 832 0333

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Pembimbing II

(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Mengetahui :

Program Studi

(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan

(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Tanggal Lulus : November 2017

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, September 2017



Santi Dewi Batubara
Santi Dewi Batubara
14.832.0333

ABSTRAK
**Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin
Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset
Daerah Propinsi Sumatera Utara**

SAFITRI DEWI BATU BARA
NPM. 14.832.0333

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

Adapun jenis penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pada dasarnya pengawasan yang dilakukan oleh pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Sumatera Utara. Terhadap pegawainya cukup baik meskipun masih ada hambatan yang ditemui dalam pelaksanaannya. Maka hasil penelitian ini dapat membawa pengaruh positif bagi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Sumatera Utara. untuk lebih mengoptimalkan dan meningkatkan pelaksanaan pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawainya. Pengawasan kerja sebagai variabel bebas dapat menjelaskan peningkatan disiplin sebagai variabel terikat sebesar 56,3% Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Sumatera Utara, sehingga, dengan adanya diberikan pengawasan kerja dan peningkatan disiplin pegawai sehingga disiplin para pegawai dapat meningkat. Hendaknya atasan mampu menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai serta mendorong dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Bagi Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Sumatera Utara Hendaknya setiap pegawai ikut berpartisipasi dan mendukung semua aktivitas dalam kantor termasuk di dalamnya aktivitas kedisiplinan kerja terhadap pengawasan kerja. Contohnya dengan lebih disiplin dalam kehadiran setiap harinya serta lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya pegawai yang disiplin tanpa terus menerus diawasi, pimpinan yang disiplin dalam mengawasi serta didukung cara pengawasan yang sesuai, akan mempermudah dalam pelaksanaan tugas serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja dan Peningkatan Disiplin Kerja

ABSTRACT

The Influence of Work Supervision on Increasing Discipline Employee Work In The Financial and Asset Management Agency North Sumatra Province

**SAFITRI DEWI BATU BARA
NPM. 14.832.0333**

The purpose of research to be achieved by the authors of this study is To Know How Influence Work Supervision Against Increasing Employee Discipline In Financial Management Agency And Asset Provinces of North Sumatra Province.

The type of this research is quantitative research methods used to examine a particular population or sample, sampling techniques are generally done randomly, data collection using research instruments, data analysis is quantitative / statistical with the aim to test the hypothesis that has been set. So it can be said that quantitative causalative causal research is a research that search for causal relationship between two variables or more from some population or sample with random sampling technique and using research instrument in collecting data to test hypothesis / allegation which have been determined with some question / questionnaire.

The conclusion in this research is that Based on result of data analysis indicate that basically supervision done by at Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumatera Utara. Against the employees are quite good although there are still obstacles encountered in the implementation. So the results of this study can bring a positive effect for employees in the Regional Financial Management and Asset Agency of North Sumatra. to further optimize and improve the implementation of supervision on improving employee work discipline. Working supervision as independent variable can explain the improvement of discipline as dependent variable equal to 56,3% North Sumatra Regional Financial Management and Asset Agency, so that, given the work performance and improvement of discipline pegawai so that discipline of employees can increase. Superiors should be able to create good performance for employees and encourage in terms of completing the job. For the Employees of the Regional Finance and Asset Management Office of North Sumatra, every employee should participate and support all activities within the office including work discipline activities on work supervision. For example with more discipline in attendance every day and more discipline in carrying out its duties. With a disciplined employee without being constantly supervised, a disciplined leader in supervising and supported by appropriate supervisory means will make it easier to perform tasks and improve the quality of employee performance.

Keywords: Work Supervision and Improvement of Work Discipline

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Dan Bisnis pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara”** Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebsar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE., MSi. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE., MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. H. Ihsan Efendi, SE., MSi., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Adelina Lubis, SE., MSi., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.

Medan, September 2017
Penulis


SAFITRI DEWIBATU BARA
NPM. 14.832.0333

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRAK</i>	<i>ii</i>
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	
1. Pengertian Pengawasan Kerja	7
2. Prinsip Pengawasan Kerja	8
3. Proses Pengawasan Kerja	10
4. Indikator Pengawasan Kerja	12
5. Pengertian Disiplin Kerja	12
6. Jenis-jenis Disiplin Kerja	14
7. Prinsip-prinsip Pendisiplinan	16
8. Indikator Disiplin Kerja	17
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual	21
D. Hipotesis	22

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	23
B. Populasi dan Sampel	24
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Jenis dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	28
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	32
B. Penyajian Data Responden.....	40
C. Penyajian Data Angket Responden.....	42
D. Pembahasan.....	47
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengawasan sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menjabai cita-cita dan tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah kontrol atau pengawasan yang berfungsi untuk membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan pegawai administrasi sesuai dengan tujuan dan cita-cita yang diinginkan. Selain itu juga fungsi ini dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan dan evaluasi terhadap hasil kerja. Pengawasan merupakan tanggung jawab pimpinan namun karena tidak mungkin pimpinan melakukan tugasnya sendiri maka tugas pengawasan ini dilimpahkan ke unit pengawasan

Menurut Handoko(2012), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap pegawai yang buruk, peraturan

pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan merupakan panutan oleh para pegawainya. Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

Tujuan yang utama dari seorang pengawas bukanlah mencari kesalahan atau menyudutkan pegawai, tetapi mencari kesesuaian antara rencana pengawas dengan implementasi kerja pegawai atau dapat juga dikatakan mencari kebenaran terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pengawas. Seorang pengawas

yang optimal akan menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Kontribusi pengawas sangat dibutuhkan dalam rangka melakukan penyesuaian antara kegiatan kerja dengan rencana yang ditetapkan. Jika terjadi ketidaksesuaian antara pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan, maka harus diambil tindakan untuk mengoreksi dan memperbaiki penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan agar implementasi kerja tidak mengalami hambatan yang lebih fatal dan merugikan. Tugas terpenting pengawas adalah memberikan berbagai alternatif pemecahan masalah dalam pembelajaran. Bila terjadi sesuatu masalah yang timbul atau mencuat ke permukaan yang dapat mengganggu aktivitas kerja pegawai, maka kehadiran pengawas bersifat fungsional untuk melakukan perbaikan. Tetapi hal ini tidak sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan. Prilaku pengawas yang sering mencari kesalahan dan memberikan sanksi tanpa memberikan solusi membuat para pegawai tidak nyaman dengan keberadaan pengawas. Tidaklah jarang pengawas melakukan kesalahan-kesalahan sehingga pegawai, kepala pimpinan melalui instansi yang lain menjauhi pengawas. Berbagai masalah yang menjadi opini di lingkungan pengawas menjadi fenomena dan berjalan sedemikian rupa, sehingga sedikit banyaknya diduga mempengaruhi mutu kinerja seorang pegawai.

Sesuai dengan peraturan UU RI NO. 5 Tahun 2014 tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara merupakan Instansi Pemerintah Negara dimana para pegawai Badan Keuangan melakukan berbagai peraturan serta pengawasan agar tercipta suatu kelompok kerja yang tertib dan disiplin. Oleh karena itu, sangat

dibutuhkan peranan pengawas dalam organisasi serta peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain, pengawasan yang berlangsung dalam bentuk inspeksi langsung oleh kepala unit masing masing, melakukan observasi langsung, pegawai melakukan laporan ditempat, pengawasan secara tidak langsung berupa laporan tertulis dan laporan lisan yang disampaikan oleh pegawai kepada atasan. Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pada BadanPengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara, dimanaperaturan jam masuk kerja, pulang kerja dan jam istirahat kerja, Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan, Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai merupakan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka secara terperinci rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut : Bagaimana Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di BadanPengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan dalam meningkatkan kedisiplin kerja.
2. Bagi BadanPengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai yang lebih baik.

3. Tambahkan referensi serta pembandingan bagi peneliti lain, sehubungan dengan analisis pengaruh pengawasan kerja dalam meningkatkan kedisiplin kerja pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2012:153). Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki .

Menurut Handoko (2012:173), Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2012:360-361).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2. Prinsip Pengawasan

Moekijat, (2010) Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien dan efektif perludanya system pengawasan yang efektif maka perlu dipenuhi beberapa pengawasan yaitu :

1. Pengawasan harus bersifat *fact finding*, artinya pengawasan harus menentukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
2. Pengawasan harus bersifat preventif, artinya harus dapat mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan penyelewengan dari rencana semula.
3. Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang.
4. Pengawasan hanya sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi dan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
5. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi, pelaksanaan pengawasan harus mempermudah tercapainya tujuan.
6. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk terutama menemukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar.

7. Pengawasan bersifat harus membimbing agar supaya para pelaksanameningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telahditentukan baginya. (P.Sondang, 2011:160).

Sedangkan menurut Handoko (2012:373-374), bahwakarakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat diperincisebagai berikut:

1. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari *system* pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dandievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukansegera.
3. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami danbersifat obyektif secara lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic. Sistem pengawasanharus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimanapenyimpangan-penyimpangan dari *standart* paling sering terjadi atauyang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasanharus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yangdiperoleh dari system tersebut.
6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atauharmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

9. Fleksibel.

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

10. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

11. Diterima para anggota organisasi.

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

3. Proses Pengawasan

Menurut Mangkunegara (2010:78) Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial.

Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :

- a. Penentuan ukuran atau pedoman baku (*standart*) Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan,

alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki *uniformitas*.

- b. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konferensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu.
- c. Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah di antaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.
- d. Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. (Manullang, 2011:160).

Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan

4. Indikator Pengawasan Kerja

Pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung, dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk :
 - a. Inspeksi langsung
 - b. Observasi ditempat (*on the spot observation*)
 - c. Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian
 - d. keputusan ditempat bila diperlukan.
2. Pengawasan tidak langsung
 Pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk :
 - a. Laporan tertulis
 - b. Laporan lisan. (Manullang, 2011: 163)

5. Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno, Edy, (2010) “Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan

mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik.

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikandorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Pengertian disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya *unsure* paksaan.

Menurut (AS. Moenir dalam bukunya Ahmad Tohardi, 2010:393), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu *system* pengaturan yang tepat.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

6. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dalam diri sendiri dan karena adanya perintah (GR.Terry dalam Winardi, 2010:218), membagi jenis disiplin menjadi 2, yaitu :

a. Disiplin yang ditimbulkan dari diri sendiri (*self imposed discipline*)

Disiplin yang timbul dari diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan atau atas ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa lebih menjadi bagian perusahaan sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku.

b. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*)

Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini tumbuh atas perasaan yang ikhlas akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman yang lain. Dalam setiap perusahaan, yang diinginkan pasti jenis disiplin yang pertama yakni yang datang karena adanya kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin tetap terpelihara, diperlukan kegiatan pendisiplinan. (Sondang, 2011:305-307). Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

1. Disiplin *Preventif*

Merupakan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standart

yang telah ditetapkan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap karyawan perusahaan diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditimbulkan “*selfdiscipline*” pada setiap karyawan tanpa terkecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan. Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran dan penyimpangan-penyimpangan dari standart yang telah ditentukan.

2. Disiplin *korektif*

Ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disiplin action*) yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau berupa *scoring*.

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

7. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan, tidak dengan sendirinya para karyawan mau mentaatinya maka perlu bagi pihak-pihak perusahaan mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib perusahaan untuk mengkondisikan perusahaan agar bersifat disiplin maka dikemukakan prinsip-prinsip berikut :

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak. Karena kalau hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam akhirnya dapat melakukan tindakan balasan yang dapat merugikan perusahaan.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa binggung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan biarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga akan terlupakan oleh karyawan bersangkutan. Pendisiplinan yang dilakukan dengan segera selain karyawan akan cepat tahu kesalahannya

sehingga dengan pula akan mengubah sikapnya. Juga akan meredam berkembangnya kesalahan tersebut.

- d. Keadilan dan pendisiplinan sangatlah diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil, tanpa membedakan.

- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu bahwa ia telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang melakukan kesalahan.

- f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Hal yang demikian ini proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

8. Indikator Disiplin Kerja

Adapun disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para pegawai datang ke kantor tertib, tepat waktu dan teratur dengan datang ke pabrik secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi
Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan pabrik maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu dalam menggerakkan perlengkapan pabrik harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh Instansi
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Bagaimana juga dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

Dari pembahasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukur disiplin kerja yaitu : tepat waktu, berpakaian rapi, penggunaan perlengkapan atau peralatan, patuh dan tanggung jawab.

B. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah teknologi informasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet.

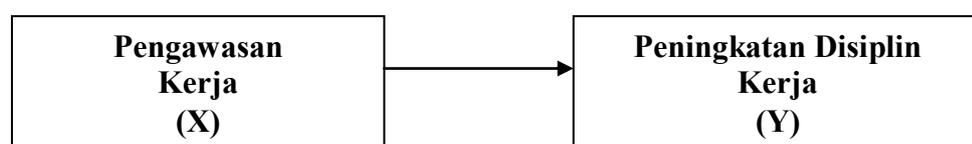
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abdu Hadi (2010)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Raknyat Indonesia Wilayah Iskandar Muda Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>) sebesar 0.654. Untuk regresi berganda menggunakan <i>Adjusted R Square</i> yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.428 yang berarti 42,8 % variasi variabel terikat (kinerja karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independen pengawasan dan disiplin 57,2 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji F_{hitung} sebesar 9,988 dan F_{tabel} sebesar 4,08 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,988 > 4,08$) pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Raknyat Indonesia Wilayah Iskandar Muda Medan.
2.	Marlina (2004)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Karsa Medan	Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Panca Karsa Medan Jl. Binjai Km 13.8 Medan. Dan sumbangan variabel Pengawasan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan adalah sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang (2011) menyatakan bahwa “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Menurut Siagian (2011) menyatakan bahwa “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dengan demikian, pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terrealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut “Pengawasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di BadanPengelola Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara”



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010, hal.13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara, Jalan Pangeran Diponegoro No.30, Madras Hulu, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah selama tiga bulan, yaitu bulan Januari sampai bulan April 2017. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	WAKTUPENELITIAN 2017															
		Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■	■	■												
2	Pengumpulan Data					■	■	■	■								
3	Analisis Data									■	■	■	■				
4	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
5	Seminar Hasil													■	■	■	■
6	Sidang Meja Hijau																■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal.116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut, sehingga jumlah orang yang akan menjadi sample dengan menentukan tingkat kesalahan 10%. Sugiyono (2010,

hal.124) Tingkat ketelitian/kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Berdasarkan beberapa dalam pengambilan sampel yang paling banyak digunakan dalam penelitian adalah seperti menurut Slovin, maka dapat disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

(Sumber: Sugiyono, 2010).

Dengan menentukan tingkat kesalahan 10 % dari besarnya populasi yang diketahui, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.10)^2}$$

$$n = 58$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 58 orang pegawai Biro Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

C. Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pengawasan Kerja (X)	Proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspeksi langsung 2. Observasi ditempat 3. Laporan kerja ditempat 4. Laporan tertulis 5. Laporan lisan 	Skala likert
Peningkatan Disiplin Kerja (Y)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan 	Skala Likert

		<p>3. Menggunakan alat kantor yang baik</p> <p>4. Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan instansi masing-masing</p> <p>5. Tanggung jawab</p>	
--	--	--	--

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010, hal.193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010, hal.193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi

(pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan *kuesioner* (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010, hal.199) mengatakan *kuesioner* (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010, hal.132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.3
Tabel instrument skala likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal.133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono 2012:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS versi 18.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 18.00*, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode inidiukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi sederhana sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2010, hal.277) mengatakan analisis regresi digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi akan dilakukan bila jumlah variabel independennya.

Persamaan regresi (variabel independen) :

$$Y = a + b_x + e$$

Keterangan :

Y = Peningkatan Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Pengawasan Kerja

bx = Koefisien Regresi

e = Standart kesalahan

Parulian (2011, hal.7-1) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 17.0for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Melihat tabel coefficients :

1. Nilai signifikansi t statistic $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi t statistic $> \alpha = 0,05$, maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.
3. Koefisien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

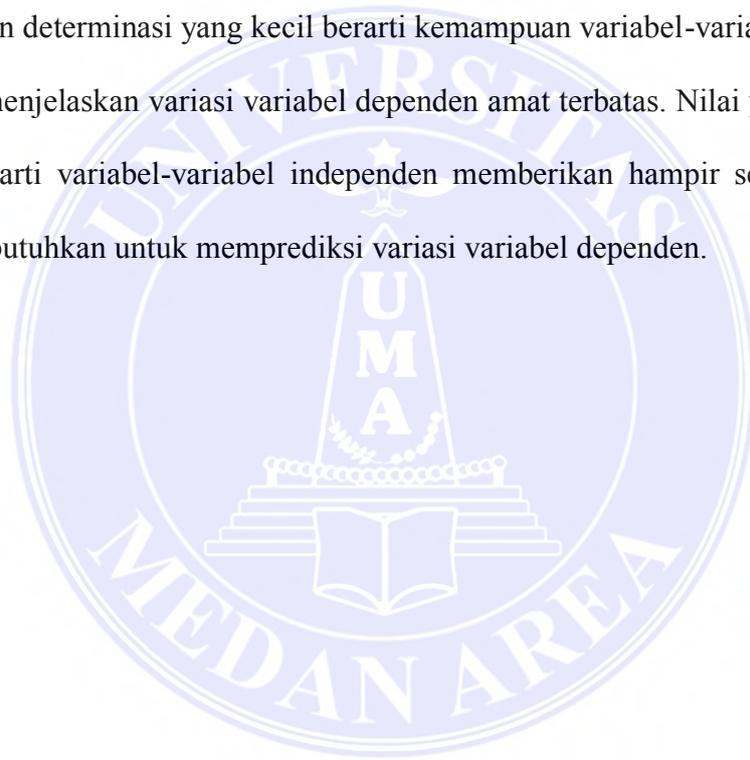
Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.0for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Melihat tabel *One-Sample Test*

Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). H_0 diterima jika $\text{sig} > 0,05$ atau H_0 ditolak jika $\text{sig} < 0,05$.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Handoko, T. Hani, Dr, M.B.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Cascio dalam Sukoco, 2007. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Manulang, Marihot AMH. (2011). *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 17.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
-, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sukoco, (2007), *Manajemen Administrasi Perkantoran*, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Sutrisno, Edy, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sinungan (2010). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indonesia, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta.
- GR.Terry dalam Winardi, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

JURNAL

Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang:BP- Undip.

Parulian, Ir. (2011), *Dasar Statistik*, Jurnal Universitas Medan Area, kalangan sendiri, Medan.

Abdu Hadi (2010), *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Wilayah Iskandar Muda Medan*.

Marlina (2004), *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Karsa Medan*

