

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

Sri Meike Jusup^{*1}

¹Prodi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo
Jalan Ahmad Nadjamuddin No.17 Gorontalo

¹Email : srimeikejusup@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan yang terdiri dari pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo baik secara parsial maupun secara simultan, dengan mengambil 69 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel pengawasan langsung (X1) dan pengawasan tidak langsung (X2) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yaitu sebesar 0.900 atau 90,0%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengawasan langsung (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai (Y) yakni sebesar 0.373 atau 37,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak langsung (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai (Y) yakni sebesar 0,609 atau 60,9%.

Kata Kunci : pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, dan disiplin kerja

Abstract

This study aims to determine how much influence the supervision which consists of direct supervision and indirect supervision partially and simultaneously on the work discipline of employees at the Gorontalo City Population and Civil Registry Office, either partially or simultaneously, by taking 69 employees as research samples. The data collection technique uses a questionnaire and uses multiple regression as a method of data analysis and uses the SPSS version 21 application. The first test results show that the direct supervision variable (X1) and indirect supervision (X2) have a simultaneous effect on employee discipline at the Population and Records Office. Gorontalo City Civil Servant is 0.900 or 90.0%. The results of testing the second hypothesis show that direct supervision (X1) partially has a positive and significant effect on employee work discipline (Y), which is 0.373 or 37.3%. The results of the third test show that the indirect supervision variable (X2) partially has a positive and insignificant effect on employee work discipline (Y), which is 0.609 or 60.9%.

Keywords: direct supervision, indirect supervision, and work discipline

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah sistem mempunyai sejumlah fungsi yang saling terkait yaitu meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia meliputi bagaimana meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pada kesempatan kali ini penulis akan mengkaji suatu masalah dalam bidang manajemen sumber daya yang berkaitan dengan fungsi pengembangan sumber daya manusia, yaitu tentang disiplin kerja pegawai.

Rosidah (2010 : 106) disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Lebih lanjut, menurut Siagian (2012:305) disiplin dalam organisasi terdiri dari dua, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

Siagian (2016: 112) bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Lebih lanjut, Siagian mengatakan proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan dengan mempergunakan dua macam teknik, yakni pengawasan langsung (*direct control*) dan pengawasan tidak langsung (*indirect control*).

Permasalahan disiplin kerja pegawai terlihat dari disiplin preventif dan korektif. Rendahnya disiplin preventif, dimana pegawai tidak merasa memiliki organisasi dalam bekerja. Tidak terdorong untuk taat kepada berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, serta ketentuan umum yang berlaku dalam organisasi. Hal ini diduga disebabkan pengawasan belum maksimalnya pengawasan, baik itu pengawasan langsung maupun pengawasan tidak langsung.

KAJIAN PUSTAKA

Pengawasan

Simbolon, (2016 : 61) adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Siagian (2016: 112) bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Fahmi, (2017:138-139) pengawasan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Sedangkan Handoko (2017:110) Pengawasan adalah Proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Lebih lanjut Handoko mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Dapat disimpulkan pengertian pengawasan sebagai berikut pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk dapat mencegah terjadinya penyimpangan, mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan pegawai dan mengadakan tindakan perbaikan apabila diperlukan untuk menjamin tercapainya sasaran hasil kerja dan saran lainnya sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

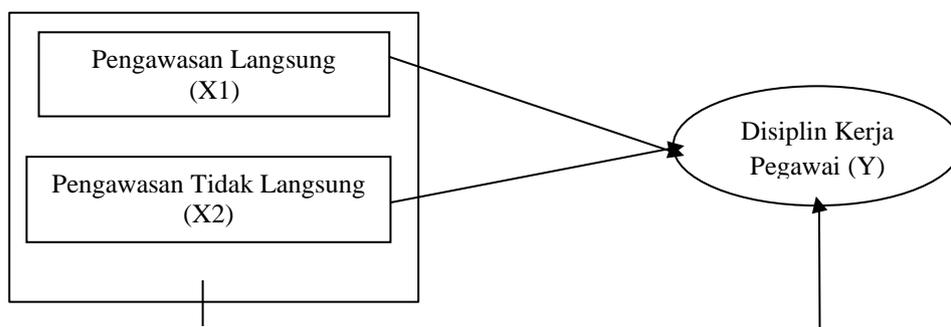
Menurut Siswanto (2017 : 291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2017:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sementara Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Lebih lanjut, kemudian Rosidah (2013 : 236) disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran yang akan dijadikan acuan dalam menganalisis masalah Pengawasan dan Disiplin kerja. Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap alur kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian survey. Riduwan (2014:49), penelitian survei dilakukan pada populasi besar dan kecil, dengan menggunakan data sampel yang diambil dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data penelitian dan terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan bagian uji-t untuk membuktikan hubungan, sedangkan untuk menentukan hubungan menggunakan uji-f. Analisis signifikansi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R-squared). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrument penelitian ini baik validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 69 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. (Ghozali, 2018 :45).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X1)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X1-1	0,940	0,303	Valid	0,000	0,918	> 0,6 = reliable
X1-2	0,920	0,303	Valid	0,000		
X1-3	0,921	0,303	Valid	0,000		

Sumber : Data diolah kembali 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel perilaku Pengawasan Langsung (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item > r_{table} (0,303) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,918 > 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Pengawasan Langsung adalah valid dan reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X2)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X2-1	0,936	0,303	Valid	0,000	0,905	> 0,6 = reliable
X2-2	0,912	0,303	Valid	0,000		
X2-3	0,903	0,303	Valid	0,000		

Sumber : Data diolah kembali 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengawasan Tidak Langsung (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable.

Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,303) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,905 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Pengawasan Tidak Langsung adalah valid dan reliable.

Tabel 3. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikan si	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
Y1-1	0,930	0,303	Valid	0,000	0,945	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,874	0,303	Valid	0,000		
Y1-3	0,905	0,303	Valid	0,000		
Y1-4	0,910	0,303	Valid	0,000		
Y1-5	0,908	0,303	Valid	0,000		

Sumber : Data diolah kembali 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Disiplin Kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,303 dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,945 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja pegawai adalah valid dan reliable.

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Langsung dan Pengawasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja pegawai. Model persamaan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,447	,310		1,443	,154
	x1	,136	,077	,435	1,760	,043
	x2	,315	,142	,549	2,220	,030

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis regresi dapat dimasukan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,447 + 0,136X_1 + 0,315X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat de jelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 0,447 menunjukkan bahwa jika variabel Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung bernilai nol atau tidak

- dilakukan perubahan atau bernilai konstan (tetap) maka nilai Disiplin Kerja Pegawai adalah 0,447 satuan.
2. Variabel Pengawasan Langsung (X1) sebesar 0,135 menunjukkan bahwa jika variabel Pengawasan Langsung (X1) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,135 `satuan.
 3. Variabel Pengawasan Tidak Langsung (X2) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa jika variabel Pengawasan Tidak Langsung (X2) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,315 satuan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model summary sama dengan pengujian R² pada persamaan regresi linear. Dengan tujuan mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square. Dari hasil pengolahan data nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,965	,65441

Model persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai adjusted R-square sebesar 0,966. Hal ini menerangkan bahwa variabel independen yaitu Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung dapat menjelaskan variabel dependen Disiplin Kerja Pegawai sebesar 96,6% sedangkan sisanya 3,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan tahap awal yang digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 (p < 0,05), maka model regresi signifikansi secara statistik dan cocok untuk digunakan. Dari hasil *output* analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagai berikut :

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788,969	2	394,484	921,149	,000 ^b
	Residual	27,836	65	,428		
	Total	816,805	67			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari hasil perhitungan, maka dapat dilihat nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel diatas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,447	,310		1,443	,154
	x1	,136	,077	,435	1,760	,043
	x2	,315	,142	,549	2,220	,030

a. Dependent Variable: y

1. Pengaruh Pengawasan Langsung (X1) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Pengawasan Langsung (X1) menunjukkan nilai $t = 1,760$ sedangkan nilai t tabel sebesar 1,668 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pengawasan Langsung (X1) dengan Disiplin Kerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan Langsung (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan Tidak Langsung (X2) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Pengawasan Tidak Langsung (X2) menunjukkan nilai $t = 2,220$ sedangkan nilai t tabel sebesar 1,668 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pengawasan Tidak Langsung (X2) dengan Disiplin Kerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan Tidak Langsung (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung baik secara *parsial* maupun secara *simultan* terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada lokasi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung secara *simultan* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. hasil uji F memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung secara *simultan* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Hal ini dapat dijelaskan, dimana dalam hal Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo telah berjalan dengan baik dan mendukung tercapainya efektivitas kerja yang diharapkan. Makna dari pengaruh positif dan signifikan adalah bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung memberi dampak positif atau baik pada peningkatan disiplin kerja pegawai dan pengaruhnya tersebut nyata dan kuat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dimana pengawasan kerja merupakan faktor utama dalam mendorong kedisiplinan Pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mendukung terlaksananya pekerjaan yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Namun, sebagaimana hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pengawasan oleh pimpinan sudah dilakukan secara optimal, sebagaimana tanggapan responden terhadap pengawasan langsung dan tidak langsung berada kategori tinggi, hal ini membuktikan bahwa pengawasan langsung sudah sepenuhnya dilakukan oleh pimpinan, sehingga membuat Pegawai dalam bekerja terlihat santai dan tidak terbebani. Begitupun dengan pengawasan tidak langsung, meskipun sudah dilakukan oleh pimpinan untuk membuat Pegawai disiplin melainkan hanya untuk memenuhi pelaporan kerja.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Triatmodjo (2000:5) mengatakan bahwa berkaitan dengan pengawasan di sebuah organisasi, maka pengawasan yang dilakukan sebagai bentuk fungsi organik manajemen yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan, sasaran serta tugas-tugas organik akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu pengawasan juga berupa suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi, dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula

Hal ini juga dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum, (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara pengawasan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda.

Pengaruh Pengawasan Langsung terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Hasil analisis statistik menyatakan bahwa variabel Pengawasan Langsung nilai koefisien regresi sebesar 0,136 dan thitung sebesar 1,760 dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Pengawasan Langsung secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Besarnya pengaruh ini secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukan bahwa semakin baik Pengawasan Langsung yang akan berimbas pada meningkatnya disiplin kerja dari setiap Pegawai. Selain itu, variabel Pengawasan

Langsung memiliki pengaruh yang rendah terhadap Disiplin Kerja dibandingkan dengan variabel pengawasan tidak langsung.

Rendahnya pengaruh pengawasan langsung pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo disebabkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya melakukan inspeksi langsung di tempat kerja untuk meningkatkan disiplin Pegawai dalam bekerja. Kemudian, pimpinan hanya melakukan pengamatan sebagian saja dan tidak menyeluruh ditempat kerja sehingga belum dapat dipastikan pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak, dan memastikan pekerjaan berjalan dengan baik tidak dapat diketahui oleh pimpinan. Selain itu, pimpinan juga tidak menerima laporan di tempat dari Pegawai, pada hal untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan sudah benar atau tidak, Pegawai harus melaporkan di tempat kepada pimpinan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Situmorang dan Juhir dalam Siagian, (2008 :139-140) mengemukakan bahwa pengawasan langsung (*direct control*) dilakukan apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan, yang sekaligus berarti pengambilan keputusan *on the spot* pula jika diperlukan. Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan, terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Lebih lanjut, Siswanto (2009: 200) juga mengemukakan bahwa faktor peningkatan kompleksitas organisasi yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat, bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Di samping itu organisasi luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian terbesar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini juga di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyorini, (2013) mengungkapkan bahwa dengan dilakukannya pengawasan akan lebih mudah untuk mengetahui adanya kesalahan/kekeliruan yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan, dan mengetahui kesalahan-kesalahan tersebut serta memudahkan untuk melakukan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan, sehingga kesalahan yang sama tidak akan terulang lagi. Maka menurut hasil penelitian diatas pengawasan dianggap sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai.

Pengaruh Pengawasan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Hasil analisis statistik menyatakan bahwa variabel Pengawasan Tidak Langsung nilai koefisien regresi sebesar 0,315 dan thitung sebesar 2,220 dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Pengawasan Tidak Langsung secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Besarnya pengaruh ini secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa semakin baik Pengawasan Tidak Langsung yang diterapkan akan

berimbang pada meningkatnya disiplin kerja dari setiap Pegawai. Selain itu, variabel Pengawasan Tidak Langsung memiliki pengaruh yang tinggi dibandingkan dengan variabel Pengawasan Langsung.

Pengaruh pengawasan tidak langsung yang tinggi ini disebabkan Dinasi Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo sudah menerapkan pengawasan tidak langsung kepada Pegawai, hal ini dilakukan untuk meningkatkan disiplin Pegawai dalam bekerja. Hal ini dikuatkan dari hasil tanggapan responden, bahwa Pegawai melaporkan hasil pekerjaannya secara tertulis kepada pimpinan baik itu dilakukan dalam satu hari maupun perminggu dan perbulan, sesuai dengan target-target kerja yang diberikan. Kemudian, selain melaporkan tugas secara tertulis, Pegawai juga dituntut untuk melaporkan hasil pekerjaannya secara lisan. Hal ini dilakukan agar pimpinan mengetahui yang dilaporkan secara tertulis sesuai dengan yang dilaporkan secara lisan. Selanjutnya, Pegawai tetap menjalankan pekerjaan tanpa pengawasan dari pimpinan karena sudah terbiasa di suruh melaporkan secara tertulis maupun lisan maka Pegawai sudah terbiasa bekerja tanpa pengawasan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2008 :139-140) bahwa pengawasan tidak langsung (indirect control) ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Kelemahan dari pada pengawasan tidak langsung itu ialah bahwa sering para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain, para bawahan itu mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga akan menyenangkan pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Manoppo, (2015) mengungkapkan bahwa pengawasan Camat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Pegawai negeri sipil pada kantor Kecamatan Langowan Selatan dan masuk dalam kategori tinggi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan terdapat variabel luar turut berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, namun tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi. Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

-
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rosidah, Ambar T. Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sarwoto, 2011, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Simbolon, Maringan Marsy. 2016. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, H.B. 2017. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta