

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PASAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:
RIZA APRIANITA
88705/2007

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PASAMAN**

Nama : Riza Aprianita
BP/ NIM : 2007/ 88705
Jenjang Program : S1 (Strata 1)
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, februari 2013

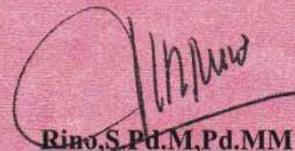
Di setujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. Alianis, Ms
NIP.194906171975031001

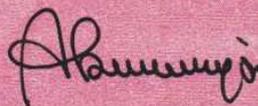
Pembimbing II



Rino, S.Pd.M.Pd.MM
NIP.198010042005011002

Ketua Prodi

Jurusan Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S, M.si
NIP. 196602061992032001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

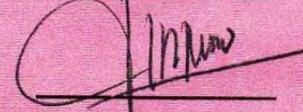
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PASAMAN**

Nama : Riza Aprianita
BP/ NIM : 2007/ 88705
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2013

Tim Penguji

No. Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs. Alianis, Ms	
2. Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd	
3. Anggota	: Dr. Yulhendri, M.Si	
4. Anggota	: Armiati, S.Pd, M.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riza Aprianita
NIM/Tahun Masuk : 88705 / 2007
Tempat/tanggal lahir : Sungai Ranyah Hilir / 25 April 1988
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Cemara No 6 A. Lolong
No HP : 085762396062
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis / skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Negeri Padang maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah, dengan cara menyebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2013

Yang menyatakan,



Riza Aprianita
Riza Aprianita
88705/2007

ABSTRAK

Riza Aprianita. (2007/88705) : Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2013

**Pembimbing I. Drs. Alianis, Ms
II. Rino, S.Pd. M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh pengawasan terhadap komitmen di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, Pengaruh pengawasan dan komitmen terhadap disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dan Pengaruh pengawasan, komitmen dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan sesuatu. Sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Teknik penarikan sampel adalah *proportional stratified random sampling* dengan jumlah sampelnya sebanyak 50 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif melalui analisis jalur (*part analysis*) serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t, dengan menggunakan program *Statistical Product and service solution* (SPSS)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, (2) Pengawasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (3) Pengawasan kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Untuk pegawai agar mendapat perhatian dari pimpinan yang harus lebih memberikan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja, dan apabila ada kesalahan dalam bekerja pimpinan dapat memberikan koreksi hasil pekerjaan pegawai atau catatan kecil. juga pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik kepada para pegawai agar kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Dan kepada pimpinan Untuk dapat meningkatkan pengawasan, komitmen, disiplin kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten pasaman. agar pegawai lebih bisa memperhatikan disiplin itu sendiri. Selain itu, untuk peningkatan pengawasan kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan dan terwujudnya kepemimpinan yang baik.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Bapak Drs. Alianis. Ms selaku pembimbing I dan Bapak Rino, S.Pd. M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.

2. Ibuk Dra. Armida. S, M.Si dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak pembimbing skripsi (1) Drs. Alianis, MS (2) Rino, S.Pd, M.Pd yang telah memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
4. Bapak Penguji Skripsi (1) Dr. Yulhendri, M.Si (2) Armiami, S.Pd, M.Pd yang telah menguji dan memberikan saran – saran terhadap skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
6. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang saling memberikan motivasi serta semangatnya.
8. Bapak kepala pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
9. Karyawan/ti Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga karya tulis ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. KAJIAN TEORI	12
1. Kinerja	12
2. Pengawasan Kerja.....	21
3. Komitmen Kerja.....	29
3. Disiplin Kerja	34
B. Penelitian yang Relevan.....	43
C. Kerangka Konseptual.....	44
D. Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel	47
D. Jenis dan Sumber data.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Defenisi Operasional	51
G. Instrument Penelitian	54
H. Uji Coba Instrument Penelitian.....	56
I. Teknik Analisis Data	59

BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	67
B. Hasil Penelitian	71
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	71
2. Analisis Induktif.....	78
3. Analisis Jalur.....	80
4. Uji Hipotesis.....	90
C. Pembahasan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	103
Daftar Pustaka.....	105
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1. Penetapan program Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.....	7
Tabel. 2. Jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.....	48
Tabel. 3. Penyebaran Jumlah Sampel Berdasarkan Masing – Masing Golongan.....	49
Tabel. 4. Kisi-Kisi Alat Pengungkap Data Penelitian.....	55
Tabel. 5. Alternatif atau Kategori Jawaban Responden.....	56
Tabel. 6. Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel. 7. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	58
Tabel. 8. Kategori TCR.....	61
Tabel. 9. Distribusi Frekuensi variabel Pengawasan, Kimitmen dan Disiplin kerja terhadap Kinerja.....	71
Tabel.10.Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan (X_1).....	72
Tabel.11.Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen (X_2).....	73
Tabel.12. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	75
Tabel.13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	76
Tabel.14. Uji Normalitas.....	79
Tabel.15. Uji Homogenitas.....	79
Tebel.16. Koefisien Jalur Variabel Pengawasan (X1) terhadap Komitmen (X2).....	80
Tabel.17. Koefisien Jalur Variabel Pengawasan (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Disiplin Kerja (X3).....	82
Tabel.18. Koefisien Jalur Variabel Pengawasan (X1),Komitmen (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai.....	84
Tabel.19. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penyebab, Variabel Perantara dan Variabel Akibat.....	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar. 1. Kerangka Konseptual	45
Gambar. 2. Analisis Jalur	62
Gambar. 3. Sub Struktur Pengaruh Variabel Pengawasan terhadap Komitmen.....	81
Gambar.4. Sub Struktur Pengaruh Variabel Pengawasan dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja	83
Gambar.5. Sub Struktur Pengaruh Variabel Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	85
Gambar. 6. Hasil akhir analisis jalur	101

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai. Menurut Malayu Hasibuan (2003: 194 - 196), pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun (Siagian, 1986: 98).

Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Menurut Saydam (1993 : 198), melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain : kesalahan - kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan - rintangan yang dialami maupun hal - hal lain yang mungkin akan dialami, kegagalan - kegagalan ataupun sukses - sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik kearah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan - kemungkinan penyelewengan (Nitisemito, 1996: 109). Pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari - cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana - rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik - baiknya.

Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja di kantor akan meningkat (mahmud, 2007). Glesser dalam hoy dan Miskel (1988: 100) mengatakan bahwa orang yang memiliki yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya.

Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau pimpinan biasanya dengan menunjukkan: 1) kepatuhan, 2) rasa hormat, 3) kesetiaan serta, 4) disiplin diri yang tinggi.

Komitmen Kerja merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu kantor untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen kepada kantor biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas - tugas. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pada kantor.

Setiap instansi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota instansi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain (Siagian, 2000: 305).

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan - peraturan yang ada (Hasibuan, 2003: 193-194).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja orang yang bekerja didalamnya. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwenangkan kepadanya

selama periode tertentu. jika kinerja setiap pegawai yang ada di dalam suatu kantor baik, maka kinerja organisasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang berada di dalam jelek, juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi tersebut.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya teladan pimpinan. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya (Nitisemito, 1996: 118). Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Apabila teladan pimpinan baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jadi pimpinan ikut berperan serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Apabila instansi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan baik. Lateiner (1983: 72) menyatakan bahwa disiplin sejati apabila para pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempatnya, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan dengan hati - hati, apabila mengikuti cara kerja yang ditentukan

oleh kantor atau organisasi dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang Pendidikan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati Pasaman. Salah satu tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pendidikan adalah melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang Pendidikan. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Pendidikan dituntut untuk memiliki pegawai yang handal serta memiliki kinerja yang baik agar Dinas Pendidikan Pasaman dapat berperan dan berfungsi dengan baik.

Dari pengamatan di lapangan penulis juga menemukan adanya tata pergaulan yang bersifat paternalisme yaitu sikap yang berorientasi pada atasan, bawahan bekerja lebih menyenangi menunggu perintah dari atasan. Hal ini terlihat manakala pemimpin melakukan tugas (dinas) luar, maka ada tanggapan bahwa tugas tanggung jawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya. Pimpinan harus memperhatikan bagaimana cara kerja karyawan, kemampuan mereka dan tingkat penguasaan mereka terhadap pekerjaan serata masalah yang berkembang dalam organisasi tersebut selama mereka masih bekerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang karyawan agar mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik diantaranya pendidikan karyawan tersebut, hal ini menyangkut kemampuan dan tingkat penguasaan karywan terhadap bidang kerja yang diwenangkan kepadanya serta bidang kerja lain yang ada di organisasi.

Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung mempunyai kemampuan dan tingkat penguasaan kerja yang tinggi terhadap bidang kerjanya, sehingga hal ini memudahkan karyawan dalam meningkatkan kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan pengamatan penulis terlihat bahwa kinerja sangatlah diharapkan bagi karyawan karena dengan pengawasan, komitmen dan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik. jika kinerja pegawai baik maka hasilnya akan baik juga. kemampuan kinerja dapat dilihat dari segi kualitas, motivasi dan prestasi kerjanya yang terdiri dari ketepatan, ketelitian yang dicapai oleh pegawai, kuantitas kerja yang meliputi kerajinan dan inisiatif, dapat diandalkan yaitu kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja, dan tanggung jawab terhadap kerja, dan yang terakhir adalah sikap yaitu sikap bagaimana seorang pegawai terhadap pegawai lain maupun di dalam atau di luar lingkungan kerja dan perlu diterapkan tindakan pengawasan yang rutin dari pimpinan terhadap pegawainya dan maju atau tidaknya suatu kantor tergantung dari bagaimana kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang karyawan di dinas kabupaten pasaman terlihat kurang keterbukaan dan keterusterangan antar karyawan dan pimpinan, yang menyebabkan terjadinya kesalah pahaman persepsi. Selain itu masih adanya karyawan yang tidak mau berorientasi dengan karyawan dan pimpinan, sehingga hubungan timbal balik antar karyawan dan pimpinan menurun. hal ini terlihat dari program kerja dinas pendidikan kabupaten pasaman yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 : Penetapan Program Kerja Dinas Pendidikan
Kabupaten Pasaman Tahun 2011**

No	Program Kinerja	Target (%)	Pencapaian (%)
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	78
2	Peningkatan disiplin aparatur	100	80
3	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capain kinerja dan keungan	100	87
4	Pendidikan anak usia dini	100	75
5	Wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun	100	90
6	Pendidikan menengah	100	89
7	Pendidikan non formal	100	75
8	Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan	100	78,5
9	Manajemen pelayanan pendidikan	100	80
10	Pembinaan dan pengembangan aparatur	100	77

Sumber : Bagian Program

Dari tabel 1 diatas memperlihatkan tingkat pencapaian kerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman belum sampai target dari ketetapan yang telah ditentukan. Hal ini menggambarkan masih belum optimalnya kerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman ditandai dengan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian inisiatif karyawan dalam bekerja cenderung kurang, ini tergambar dari sebagian karyawan melakukan penunggakan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan setiap hari.

Keberhasilan karyawan dalam proses pencapaian tujuan, baik kualitas maupun kuantitas sangat diharapkan oleh semua pihak. Dalam pencapaian tujuan tidak terlepas dari bagai mana karyawan bekerja serta didukung oleh pengawasan kerja yang tinggi dari pimpinan yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai tenaga administrator.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman juga merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan aparaturnya pemerintah yang memberikan mutu pendidikan yang cukup besar dalam pelaksanaan pendidikan khususnya Kabupaten Pasaman. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk mengembangkan dan menjalankan pendidikan yang merupakan hal yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara ini. di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah diterapkan tetapi dalam pelaksanaannya, pengawasan yang diberikan oleh pimpinan sebatas melihat laporan - laporan kerja dari pegawai sehingga tindakan koreksi tidak dapat dilakukan secara langsung pada saat aktivitas pekerjaan berlangsung. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat komitmen kerja dan disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, lebih 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. Tapi disini penulis melihat rendahnya disiplin kerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari rerata kehadiran karyawan yang mengalami pasang surut, karena rendahnya disiplin kerja karyawan dapat ditandai dengan tingginya tingkat rerata kehadiran karyawan. sebagaimana

dikatakan bahwa salah satu faktor paling mendasar, yang mempengaruhi disiplin kerja serta komitmen terhadap melakukan kerja harus ada pengawasan yang rutin dari pimpinan.

Kondisi inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengawasan, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka untuk meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja pegawai maka penulis mengemukakan masalah yang dihadapi adalah:

1. Bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan
2. Karyawan belum bisa menjalankan komitmen tugasnya dengan komitmen yang ada
3. Masih rendahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai.
4. Kinerja sangatlah diharapkan, bagi semua karyawan karena dengan pengawasan, komitmen dan disiplin kerja yang baik. Maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan sasaran penelitian tercapai, maka batasan masalah yang akan diteliti adalah: Pengaruh Pengawasan, Komitmen Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

D. Perumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh pengawasan kerja terhadap komitmen kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?
2. Sejauhmana pengaruh Pengawasan kerja dan komitmen Kerja Terhadap Disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?
3. Sejaumana pengaruh Pengawasan kerja, Komitmen kerja dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh pengawasan kerja terhadap komitmen kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
2. Pengaruh pengawasan kerja dan komitmen kerja terhadap disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
3. Pengaruh pengawasan kerja, komitmen kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

F. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Akademik sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pada umumnya di universitas negeri padang
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Timur untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada masa depan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan acuan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja menurut Mangkunegara (2001: 67) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (*prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang*). Pengertian kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (1996) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Henry Simamora (1997) maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Mohammad As'ad (1995) menyatakan kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu.

Sedangkan pengertian kinerja menurut pendapat Rivai (2005: 14) adalah Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut bonnelly, Gibson (1997: 162) kinerja adalah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Shermerhon Hunt dalam Veitzal (2005: 25) “kinerja adalah kualitas dari pencapaian tugas - tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”.

Sastrohadiwiryo (1995: 1994) juga berpendapat bahwa kinerja adalah : Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pada umumnya kinerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Para ahli banyak menyimpulkan pandangan mereka tentang kinerja diantaranya: Hersey and Blanchard dalam Rivai (2005: 15) adalah :

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tertentu seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Jika kinerja merupakan tingkat kemampuan seorang individu untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan, dalam hal ini perusahaan terlebih dahulu menetapkan standar kerja, target dan sasaran untuk

mencapai tujuan seperti pendapat Soepriananto (1988: 2) “Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Husnan (1996: 214) kinerja merupakan pengukuran prestasi oleh perusahaan yang mencerminkan kondisi kesehatan dari suatu kantor pada kurun waktu tertentu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dari seorang pegawai, mengacu dari sejumlah studi empiris, beberapa ahli berpendapat sebagai berikut :

1. Teori kinerja menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim

Sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (1999: 17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi - dimensi:

- a) Motivasi kerja
- b) Kemampuan kerja
- c) Perlengkapan dan fasilitas
- d) Lingkungan eksternal
- e) Leadership atau kepemimpinan
- f) Fasilitas kerja
- g) Kinerja individu

Motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan dimensi yang cukup penting dalam penentuan kinerja. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri pegawai akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam

melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

2. Teori kinerja menurut Schermerhorn

Menurut Schermerhorn (1996: 106), untuk mengetahui kinerja organisasi dan individu dapat dilihat dari 5 (lima) faktor yang mempengaruhi, yaitu :

- a) Pengetahuan
- b) Keterampilan
- c) Kemampuan
- d) Sikap
- e) Perilaku

Schermerhorn mengungkapkan kemampuan dan keterampilan sebagai faktor individual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan keterampilan yang dimiliki masing - masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja.

3. Teori kinerja menurut Stephen Robbins

Menurut pendapat Robbins (1996: 218), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti: tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang

tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2001:2) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya keahlian dan kemampuan dari pegawai itu sendiri, motivasi kerja, disiplin kerja, upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dalam perusahaan, untuk mengenai sejauh mana kemampuan dan skil pegawai maka pimpinan di kantor melakukan penilaia kerja.

b. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001: 2) menyatakan bahwa “Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya keahlian dan kemampuan dari pegawai itu sendiri, motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja, upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan”.

Sementara itu, menurut Ivanceivch dan Donelly dalam Khoerul (2005: 5) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (1) individu seperti: kemampuan keterampilan mental fisik, latar belakang keluarga dan tingkat sosial. (2) Faktor organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan. (3) Faktor psikologis seperti: persepsi, sikap kepribadian dan belajar.

Sedangkan menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Srimulyo, 1999:40) yang mengatakan ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel individual, meliputi antara lain, sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional, yang meliputi : (1) faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi), dan; (2) faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Sedangkan menurut Anwar (2005:67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi akan pencapaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (ability), secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi (motivation), faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha dalam mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai adalah harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, dan mampu secara fisik, memahami tujuan utama serta target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Arikunto (1995) yaitu : “ Sarana dan prasarana, insentif, suasana kerja, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja”. Menurut Timpe (1993: 32) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: “Lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, perilaku, sikap dan hubungan dengan rekan kerja”.

Dalam menentukan faktor penilaian individu pegawai, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fisik kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan. Karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri pegawai maka hal pokok yang harus dinilai dalam kegiatan penilaian individu pegawai, meliputi penampilan, kepandaian, motivasi dan potensi pegawai.

c. Tujuan Kinerja

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan poses kegiatan manajemen SDM. Penilaian kinerja dapat diartikan

sebagai poses dimana instansi menilai kinerja individu pegawai. Penilaian ini dapat meliputi produktivitas, sikap, disiplin, dan lain sebagainya. Dengan digunakannya penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal - hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja organisasi. Melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja ini baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu diupayakan mungkin, dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari penilai.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sebuah instansi atau kantor itu sangat penting baik yang proses maupun hasil, baik para pegawai maupun instansi, khususnya organisasi publik atau pemerintah guna mengetahui apakah kinerja yang dilakukan pegawai itu sudah memenuhi harapan atau sebaliknya.

Menurut Robbins (2002: 258-259), tujuan dari penilaian kinerja ada lima yaitu:

1. Untuk mengambil keputusan personalia secara umum
2. Memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
3. Kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
4. Untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
5. Sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002: 233), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sumber data untuk perencanaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.

2. Nasehat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan.
3. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas bagi para tenaga kerja
4. Salah satu cara untuk menerapkan kinerja yang di harapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik informasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Menurut Robbins (1996: 20) hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencukup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan atau tanggung jawab, kuantitas pekerjaan. Miner (dalam Sainul, 2002) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja kedalam 3 kelompok besar yaitu:

- a. Berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja karyawan.
- b. Berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan.
- c. Berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Berhasil atau tidaknya organisasi pemerintah dalam mencapai hasil dengan pendekatan akuntabilitas tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun secara kelompok dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Mengacu pada kedua pendapat diatas, maka dalam pengukuran kinerja kantor hendaknya dapat menentukan aspek - aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Berdasarkan pendapat mangkunegara (2001: 75) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas kerja
Terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Menetapkan berapa kualitas kerja sangat penting bagi kantor.
- b. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
- c. Dapat tidaknya diandalkan
Kemampuan pengurus dalam memecahkan masalah terhadap kerja dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
- d. Sikap
Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap anggota dan lingkungan kerja.

2. Pengertian Pengawasan Kerja

a. Pengawasan Kerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, istilah pengawasan berasal dari kata “awas” sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja, dalam arti melihat sesuatu dengan seksama.

Menurut Moekijat, pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (Moekijat, 1990: 80). Sedangkan menurut Soewarno Handyaningrat “pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula. (Handyaningrat, 1985: 142).

Pengawasan kerja adalah kegiatan pimpinan yang mengharuskan atau mengusahakan agar pekerjaan terlaksananya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985: 154). Pendapat lain

menyatakan bahwa pengawasan adalah penilaian koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan dan rencana - rencana yang digunakan untuk mencapainya harus dilaksanakan (Harold Koontz dan Cyrril o'Donnel dalam Lubis, 1985: 156-157). Pengawasan kerja adalah memilih orang yang tetap untuk setiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap - tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaan itu telah dipahami dengan wajar.

Selanjutnya Siagian (1990) memberikan defenisi Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Jika diperhatikan lebih mendalam defenisi diatas hanya diterapkan bagi pengawasan terhadap pekerja - pekerja yang sedang berjalan, tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan - pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan.

Manullang (1977) memberi defenisi Pengawasan yakni “suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Kemudian menurut Sarwonto (1981) menyatakan bahwa pengawasan adalah “kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan - perkerjaan terlaksana sesuai rencana yang telah ditetapkan”. Handoko (1984) mengemukakan

bahwa fungsi Pengawasan adalah mengevaluasi dan menghargai atau menilai serta pengambilan tindakan korektif.

Henry Fayol dalam Harahap (2004) mengartikan Pengawasan “mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari dikemudian hari”.

Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin 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. Karena laporan - laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian kantor dapat diminimalkan. Adanya pengawasan oleh pimpinan, pegawai merasa diperhatikan, baik menyangkut perilakunya maupun pekerjaan atau tanggung jawabnya. Pegawai merasa diperhatikan dan merasa dihargai oleh pimpinan, sebab dengan pengawasan bila ada kesalahan dalam bekerja, pimpinan melakukan pembetulan atau perbaikan sebagaimana mestinya dan mencegah terjadinya kesalahan serupa pada masa datang. Kemudian tumbuh kesadaran dalam diri setiap individu pegawai untuk bertanggung jawab terhadap tugas - tugas yang

diserahkan kepadanya dan menghormati, patuh dan taat pada ketentuan atau norma tertulis maupun tidak tertulis. Untuk membina pegawai diperlukan adanya peraturan yang membuat pokok - pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar.

b. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut (Sukarna, 1993: 112) antara lain:

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak
- b. Untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
- c. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
- d. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
- e. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

c. Tipe - tipe Pengawasan

a. Pengawasan Pendahuluan

Bentuk pengawasan para kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan

korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah - masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

b. Pengawasan selama kegiatan berlangsung

Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan - kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

c. Pengawasan umpan balik

Mengukur hasil - hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan - penemuan diterapkan untuk kegiatan - kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat histories, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (Handoko, 1991: 361).

d. Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan menurut T. Hani handoko :

a. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.

b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu:

- 1) Pengamatan.
- 2) Laporan - laporan baik lisan atau pun tertulis.
- 3) Metode - metode otomatis
- 4) Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

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.

Sementara itu Ranu Pandoyo merumuskan proses atau langkah - langkah pengawasan meliputi:

- a. Menentukan ukuran atau pedoman baku atau standar.
- b. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.

- c. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan - penyimpangan yang terjadi.
- d. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.
(Pandoyo, 1990: 109)

Dengan beberapa pendapat dari para ahli tersebut cukuplah jelas, yang dimaksud dengan proses pengawasan yaitu serangkaian tindakan dalam mengadakan pengawasan. Sedangkan langkah awal dari rangkaian tindakan yang tercantum dalam proses pengawasan itu adalah menetapkan standar pengawasan dan yang dimaksud penyimpangan disini adalah penyimpangan terhadap standar.

Dari proses pengawasan tersebut maka dapat diambil beberapa pernyataan dari pendapat Pandoyo untuk dijadikan sebagai indikator yang dapat mengukur pengawasan yaitu:

1. Menentukan ukuran (pedoman baku standart)

Pelaksanaan atau perencanaan Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.

2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.

3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan - penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi atau perbaikan. 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.

e. Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik - titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi.

Teknik pengawasan menurut Manullang sebagai berikut:

a. Peninjauan pribadi

Peninjauan pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat di lihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.

b. Pengawasan melalui laporan lisan

Pengawasan ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta - fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, dilakukan dengan cara wawancara kepada orang - orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal - hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil yang sesungguhnya yang ingin dicapai bawahan.

c. Pengawasan melalui laporan tertulis

Merupakan suatu pertanggung jawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan intruksi dan tugas - tugas yang diberikan.

d. Pengawasan melalui hal - hal yang bersifat khusus, didasarkan kekecualian

Merupakan sistem atau teknik pengawasan dimana ini ditujukan kepada soal - soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa - peristiwa istimewa.

3. Komitmen Kerja

Istilah komitmen banyak digunakan sebagai ungkapan atau janji baik tertulis maupun tidak tertulis. Akan tetapi istilah komitmen kerja itu sendiri sebenarnya merupakan kepedulian anggota atau karyawan terhadap organisasi dan organisasi melalui pimpinan akan mengimplementasikannya dalam kegiatan sehari-hari agar kepedulian karyawan akan organisasi meningkat. Karena secara tertulis komitmen anggota dituangkan dalam aturan-aturan organisasi.

Pengertian komitmen kerja menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi bahwa komitmen kerja adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Griffin (2002:15) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya, seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabdikan

sumber-sumber kesalahan minor pada organisasi. Dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. sebaliknya seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar.

Glesser dalam Hoy dan Miskel (1988: 100) mengatakan bahwa orang yang memiliki yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya.

Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau pimpinan biasanya dengan menunjukkan: 1) kepatuhan, 2) rasa hormat, 3) kesetiaan serta, 4) disiplin diri yang tinggi.

Mathieu dan Zajac (1990) mengatakan komitmen akan mulai terbentuk bila seseorang mulai merasa termotivasi. Ini berarti seseorang sudah merasa terikat dengan pekerjaannya dan merasakan kepuasan dari pekerjaan tersebut. Menurut Charles O'Reilly dalam Sopiah, (2008: 156), menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai – nilai organisasi. Kemudian, menurut Luthans (1995) determinan komitmen kerja adalah umur, masa jabatan dalam instansi, pembayaran (gaji atau upah), afeksi (kedudukan kontrol internal dan eksternal), dan instansi (desain kerja, dan gaya kepemimpinan pengawas). Sedangkan faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen dalam instansi atau kantor menurut Allen dan Meyer (1997) adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik di kantor, dan pengalaman selama di kantor.

Menurut Luthans (1992) sebagai suatu sikap, Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai:

1. Suatu keinginan yang kuat menjadi anggota organisasi tertentu
2. Suatu keinginan yang tinggi menjalankan usaha atas nama organisasi
3. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi

Komitmen kerja yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan kepentingan organisasi (Angle dan Perry et al, 1974 dalam Letuheru, 2005)

Menurut Steer dalam Yulianto (2001: 101) mengemukakan bahwa: “Komitmen merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran”. Sedangkan Mathiew dan Zajak dalam Yulianto (2001: 35) menyatakan bahwa: “dengan adanya komitmen pegawai yang tinggi, instansi atau kantor akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan dan absensi”.

Menurut Allen dan Meyer (1997) membedakan komitmen pegawai atas tiga komponen, yaitu:

1. Komponen affective berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu instansi, dengan komponen affective tinggi, masih bergabung dengan instansi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota di instansi tersebut.

2. Komponen normative merupakan Perasaan - perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada instansi. Pegawai yang memiliki komponen normative tinggi, tetap menjadi anggota karena mereka harus melakukannya.
3. Komponen continuance merupakan Komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan instansi. pegawai dengan komponen continuance tinggi, tetap bergabung dengan instansi tersebut karena mereka membutuhkan instansi.

Pengertian komitmen terhadap instansi ini lebih dari sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap instansi. Komitmen terhadap instansi meliputi sikap menyukai dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan instansi demi pencapaian tujuan. Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam kesejahteraan dan keberhasilan instansi tempatnya bekerja. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja di kantor akan meningkat (mahmud, 2007).

Dalam komitmen terhadap instansi tercakup unsur keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai - nilai dan tujuan instansi. Untuk meningkatkan dan mengoptimalkan komitmen, harus diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut. Komitmen seseorang sangat berkaitan erat dengan motivasi dan juga efektifitas kerja yang dirasakan oleh orang tersebut. Komitmen tersebut dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi

yang terjadi secara terus menerus antara pribadi tersebut dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya, Stum dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi:

- 1) Budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.
- 2) Kepuasan, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan
3. Kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.
- 4) Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dan ada enam faktor yang diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu :

- a. kepuasan kerja karyawan
- b. apresiasi perusahaan terhadap karyawan sebagai individu
- c. komitmen perusahaan pada pengembangan dan pelatihan Karyawan
- d. apresiasi perusahaan atas kinerja karyawan
- e. persepsi karyawan atas kompensasi yang diberikan
- f. persepsi karyawan atas evaluasi kinerja.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, lebih 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 (Susanto, 1989: 278). Disiplin Kerja menurut (Wursanto, 1984: 108) yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma - norma atau peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Nitisemito, 1986: 263) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Poerwadarminta (1995) disiplin adalah ketaatan pada aturan dan tata tertib. Sedangkan disiplin menurut wursanto (1989) keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan

melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma - norma atau aturan - aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan Saydam (dalam Huda: 2005) mendefinisikan disiplin kerja adalah : “sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. penerapan disiplin kerja itu dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan”.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2002) 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 melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya.

Handoko (2002) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasi. selanjutnya Saydam (dalam Meila : 2008) menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma - norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Sedangkan Siswanto (1987) menyatakan bahwa: disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati 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 mendengar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Nitisemito (2000) menyatakan Disiplin kerja dapat diartikan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, pada bagian lain dikatakan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan tidaklah mudah, perlu adanya ketegasan bagi mereka yang indiscipliner dalam bentuk hukuman, maka pada hakekatnya merupakan pembatasan kekuasaan bagi karyawan.

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

b. Alat Mengukur Kedisiplinan

Umumnya Disiplin Kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati - hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Disiplin Kerja pegawai kantor atau instansi dapat dikatakan baik (Leteiner & Levine, Terjemahan Soejono, 1980: 67) apabila:

- a. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja.
- b. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.
- c. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.

- d. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
- e. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya:

1. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989: 1006). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2. Kesetiaan atau Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik - baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang

kebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari pegawai.

c. Jenis - jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 1993: 218) terdiri dari:

- 1) Self imposed discipline, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) Command discipline, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap Instansi atau kantor yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

a. Disiplin Preventif

Disiplin merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "Self Discipline" pada setiap pegawai tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai, dengan demikian

dapat dicegah kemungkinan kemungkinan timbulnya pelanggaran - pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan - aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa scorsing (Handoko, 1987: 209).

c. Prinsip - prinsip Pendisiplinan

Untuk mengkondisikan pegawai suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain:

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan pegawai, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda - bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap. (Heijeracman dan Suadi Usman, 1993: 241).

d. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (dalam Edi, 2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan, yaitu:

a. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam kantor

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan dimana karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinannya dalam menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

b. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak mungkin diterapkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah - ubah. Oleh sebab itu, disiplin dapat ditegakkan dalam suatu kantor jika ada aturan tertulis yang telah disepakati antara pimpinan dan pegawai. Dengan demikian, pegawai mendapat kepastian bahwa siapa saja dan perlu dilakukan sanksi bagi yang melanggar.

c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai 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 pegawai akan merasa terlindungi. Sebaliknya, jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan pada pegawai yang melanggar disiplin, hal itu akan berpengaruh pada pegawai lainnya. Pegawai akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar saja tidak pernah kena sanksi”.

d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyaknya pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin. Bagi sebagian pegawai yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan tidak diperlukan lagi. Namun untuk pegawai lainnya, menegakkan disiplin harus dilakukan dengan dipaksa dan diawasi.

e. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar pada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia tidak hanya dekat secara

fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti batin. Pimpinan yang demikian selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai.

f. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku.

Dan Menurut Nitisemito, 1988 terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Atau juga dapat disimpulkan juga, bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

e. Ukuran Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun untuk mengetahui apakah pegawai telah besikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Seorang ahli mengemukakan pendapatnya bahwa “Bagaimana kita mengukur adanya disiplin yang baik” umumnya disiplin kerja terdapat apabila pegawai datang ke kantor tepat pada waktu, apabila mereka berpakaian rapi di tempat kerja, apabila mereka

menggunakan perlengkapan - perlengkapan kantor dengan hati - hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerja dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan suatu organisasi (perusahaan), apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik (Soejono, 1980: 67).

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b. Berpakaian rapi
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

B. Penelitian yang Relevan

Kajian penelitian yang relevan merupakan uraian tentang pendapat atau hasil penelitian terdahulu dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dibawah ini akan dikemukakan hasil - hasil studi yang rasanya relevan dengan penelitian peneliti, antara lain :

1. Gita gemala (2008) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Bukit Kapur Raksa”. Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Pengawasan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Bukit Kapur.

2. Desi Arisanti (2011) pengaruh komitmen, disiplin dan motivasi terhadap kinerja di Smk 1 payakumbuh. Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa komitmen, disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Eti dwi rahayu (2008) pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

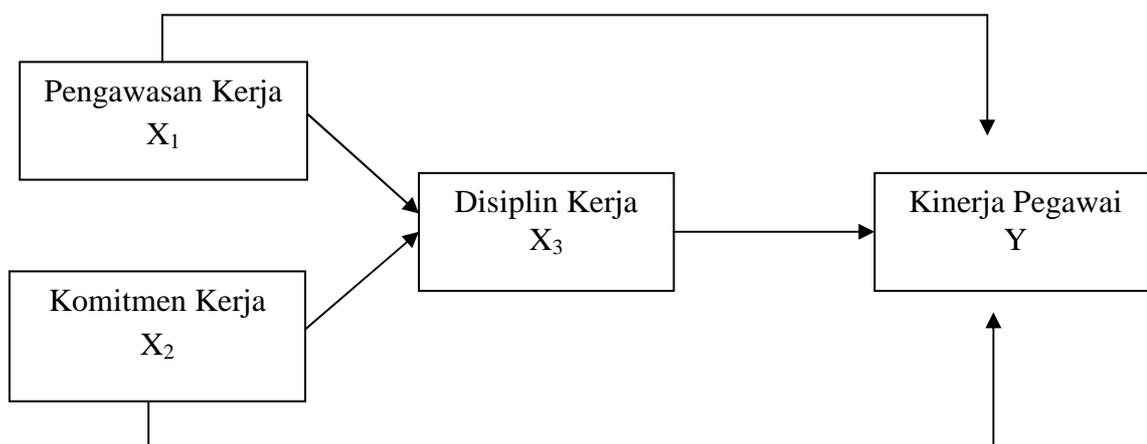
C. Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, adapun faktor yang penulis teliti yaitu: Pengawasan kerja, Komitmen kerja Dan Disiplin kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai yang kurang teliti dalam bekerja, kurang berinisiatif dan tidak memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan akan menimbulkan akibat yang kurang baik terhadap kinerja yang dilakukan, sebaliknya jika pegawai memiliki ketelitian dalam bekerja, memiliki inisiatif dan mempunyai tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, maka kinerja pegawai akan lebih baik pula.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi untuk tercapainya kinerja, diantaranya adalah komitmen kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja yang baik. Komitmen kerja pada instansi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan instansi atau kantor.

Dengan diterapkan disiplin pada setiap pegawai maka akan tercipta suatu keadaan tertib dimana pegawai akan melaksanakan pekerjaan dan kewajiban - kewajibannya dengan perasaan senang tanpa paksaan. Selain itu perlu pula diimbangi dengan pemenuhan sarana untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan pegawai agar pegawai terdorong untuk berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor lain yang mendukung terlaksananya disiplin kerja yang baik adalah adanya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dengan hasil kerja yang telah dilakukannya. Hal ini sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena merupakan peranan penting dalam memeriksa hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan teori - teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan kerja, Komitmen kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana dapat digambarkan model sebagai berikut:



Gambar. 1
Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis tetapkan sebelumnya, maka penulis mengambil suatu hipotesis sebagai jawaban sementara yaitu :

- a. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
- b. Pengawasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
- c. Pengawasan kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Artinya semakin baik pengawasan kerja maka komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman akan semakin baik juga.
2. Pengawasan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Artinya semakin baik pengawasan kerja dan komitmen maka disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman akan semakin baik juga.
3. Pengawasan, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan pengawasan dari pimpinan, komitmen dan disiplin kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel pengawasan ada hal yang perlu mendapat perhatian yakni pimpinan harus bisa lebih memberikan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja, dan apabila ada kesalahan dalam bekerja pimpinan dapat memberikan koreksi hasil pekerjaan pegawai atau catatan kecil. juga pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik kepada para pegawai agar kinerja pegawai baik di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Dan TCR yang terendah adalah variabel Pengawasan.
2. Disarankan kepada pimpinan Untuk dapat meningkatkan pengawasan, komitmen, disiplin kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. agar pegawai lebih bisa memperhatikan disiplin itu sendiri. Selain itu, untuk peningkatan pengawasan kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan dan terwujudnya kepemimpinan yang baik.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2004. *Statistik I*. Padang: Unp
- Anoraga, Pandji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : PT.Dunia Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi*. Jakarta: Kencana Pranada Pranada Media
- _____. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Depdikbud Dikti P2LPTK
- Engkoswara. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, Donelly. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Gita, RP. 2008. *Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Bukit Kapur Reksa*. Padang: Skripsi UNP
- Griffin, Ricky w. 2002. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta. Erlangga
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Edisi 2*. Jakarta: Erlangga
- _____. 2002. *Manajemen Ed. 2*. Yogyakarta : BPFE UGM
- _____. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Yogyakarta: BPFE
- Harahap, Sofyan, Syafri. 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*. Jakarta: PT.Pustaka Quantum
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris, 2010. *Aplikasi SPSS Data Kuantitatif*. Padang: FE UNP
- Irianto, Agus. 2003. *Statistik*. Jakarta: Kencana
- Janur, Mega. 2009. *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumbar*. Padang: FE UNP
- Luthans. 1992. *Organizational Behavioral*. Singapore. MC.Graw- Hill Book co
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Upp STIM YKPN

- Manullang . 1977. *Dasar–dasar Manajemen* . Jakarta: Ghalia Indonesia
- Meila, RP. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang*. Skripsi UNP
- Moekijat. 1979. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalial, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke tiga*. Ghalia Indonesia
- Poerwadarminta, WJS. 1995. *Kamus umum Bahasa Indonesia Jakarta*. Balai Pustaka
- Ranupandoyo, Hedjrahman. 1993. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta: FE UGM
- Rivai,Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: MuraiKencana
- _____. 2005. *Performance Apprasial*. Rajawali Pers
- Rucky, Ahmad. 2002. *Sistem manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Grafindo Persada
- Sarwoto. 1981. *Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalin Indonesia
- Sastro hadiwiryo. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- _____. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Saylees. 1998. *Teknik Pengontrolan Pegawai Kantor*. Bandung: Tarsito
- Siagian. 1990. *Filsafah Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Siswanto. 1987. *Manajemen Modern, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Baru
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yokyakarta:Andi
- Sueprihanto, Jhon. 1988. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Gramedia
- Sukarna.1993. *Teknik Pengawasan Pegawai*. Jakarta: Jaya Sakti
- The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Wursanto. 1990. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius