



# Pengaruh Pengawasan Kepala Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

Viona Kurnia Putri

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : [vionakp88@gmail.com](mailto:vionakp88@gmail.com)

## ABSTRAK

Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada dilingkungan Kota Tasikmalaya yang mengemban tugas urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Untuk menjalankan tugasnya diperlukan jam kerja yang efektif, yang diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2018 tentang Ketentuan Jumlah, Hari dan Jam Kerja. Adanya peraturan tersebut tidak menutup kemungkinan seluruh pegawai akan mentaati terhadap aturan tersebut, sebab masih ditemukan sebagian pegawai yang melanggar disiplin kerja seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor, dan ketika jam istirahat berakhir masih ada sebagian pegawai yang berkeliaran di halaman kantor hal tersebut terjadi karena rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan Kepala terhadap disiplin kerja.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik-teknik pengawasan dan disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah analisa deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dan penyebaran angket.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas telah dilakukan secara optimal namun masih ada sebagian yang belum dilaksanakan dengan baik mengenai pengawasan langsung yaitu inspeksi langsung ditempat kerja dan pengamatan langsung ditempat kerja. Sedangkan hasil dari disiplin kerja yaitu pegawai telah disiplin namun ada sebagian yang belum dilaksanakan secara optimal mengenai disiplin kerja tersebut yaitu pegawai keluar kantor atas izin kepala.

Hasil uji t diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga variabel pengawasan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 48% sehingga dapat dikatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Kata Kunci :** Pengawasan, Disiplin Kerja

## ABSTRACT

*The Tasikmalaya City Manpower Office is one of the regional apparatus organizations within Tasikmalaya City that carries out the duties of employment and transmigration affairs. To carry out its duties, effective working hours are required, which are regulated in Mayor Regulation Number 11 of 2018 concerning Provisions on the Number, Days and Hours of Work. The existence of these regulations does not rule out the possibility that all employees will obey these rules, because there are still some employees who violate work discipline such as employees who come late to the office, and when the break time ends there are still some employees who hang around in the office yard this happens because of the low supervision carried out by the Head of Service. The purpose of this study was to determine how much influence the Head's supervision has on work discipline.*

*The theory used in this research is supervision techniques and work discipline. The research method used is descriptive analysis with a quantitative approach and data collection obtained from observation, interviews, and distributing questionnaires.*

*Based on the results of the study that the supervision carried out by the Head of Service has been carried out optimally but there are still some that have not been implemented properly regarding direct supervision, namely direct inspection at the workplace and direct observation at the workplace. While the results of work discipline, namely employees have been disciplined, but there are some who have not been implemented optimally regarding work discipline, namely employees leaving the office with the permission of the head.*

*The t test results show that the  $t_{count} > t_{table}$  value so that the supervision variable affects the work discipline variable. The magnitude of the influence of supervision on work discipline is 48% so that it can be said that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected.*

**Keywords:** Supervision, Work Discipline

## PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berada dilingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya yang mengemban tugas mengenai urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 dan Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 64 Tahun 2021 tentang Tugas Pokok dan Rincian Tugas Unit Dinas

Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yang diawasi oleh Inspektorat Daerah, selain itu didalam lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya diawasi oleh Kepala Dinas yang merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya.

Pengelolaan organisasi selalu dikaitkan dengan pengawasan yang didasari dari fungsi manajemen sebagai alat untuk mengawasi suatu pekerjaan, dengan tujuan untuk mengetahui proses kegiatan yang sebenarnya terjadi. Dengan demikian penyimpangan yang terjadi dapat dicegah secepatnya dengan mengambil langkah-langkah perbaikan melalui kegiatan pengawasan. Untuk menentukan sikap ketaatan dan kepatuhan serta tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing salah satu tanggung jawab pimpinan yaitu mengawasi disiplin kerja pegawai, pengaruh disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap baik buruknya pekerjaan yang dikerjakannya serta memberikan semangat untuk pegawai dalam menjalankan tugas sehingga memberikan kemudahan dalam pencapaian tujuan. Dalam proses pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para pegawainya, diperlukan jam kerja yang efektif sesuai dengan Peraturan WaliKota Tasikmalaya Nomor 11 Tahun 2018. Aturan jam kerja tersebut dibuat agar para pegawai disiplin terhadap waktu dan pekerjaan sehingga tidak menghambat jalannya proses kegiatan pekerjaan yang akan dikerjakan. Dibuatnya aturan tersebut masih ditemukan adanya pegawai yang kurang taat dan patuh terhadap aturan tersebut baik aturan waktu maupun pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan peneliti mengenai disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yaitu :

1. Masih ditemukan sebagian pegawai yang tidak mentaati jam kerja yang telah ditentukan berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2018. Contohnya:  
Masih ada pegawai yang terlambat datang masuk jam kerja dan absensi tetap dilaksanakan dengan menggunakan fingerprint.
2. Setelah jam istirahat selesai pukul 12.00 – 12.30 WIB masih ada pegawai yang tidak langsung masuk kantor tapi masih berkeliaran dihalaman kantor.

Belum disiplin sebagian pegawai tersebut karena Kepala Dinas belum efektif melaksanakan pengawasan terhadap pegawai, yaitu :

1. Kepala Dinas kurang melakukan pengawasan terhadap absensi pegawai.
2. Kurangnya pengawasan Kepala Dinas terhadap pegawai di waktu jam kerja berlangsung.

Dari hasil uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai disiplin kerja pegawai terkait dengan pengawasan Kepala dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kepala Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.”

#### **Tinjauan Pustaka**

Pengawasan menjadi fungsi manajemen, setiap pekerjaan tidak akan berhasil tanpa adanya pengawasan rutin dari seorang Kepala. Kegiatan tersebut dimaksud untuk mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. (Sule & Saefullah, 2019, hal. 263).

Siagian (Silalahi, 2019, hal. 175) mengemukakan, “Pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.”

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dapat mencegah dan meminimalisir setiap kesalahan yang terjadi, seperti yang dikemukakan oleh (Handyaningrat, 1988, hal. 143) sebagai berikut :

“Pengawasan bertujuan untuk memperbaiki semua kesalahan terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya”

Selain memiliki maksud menurut (Handyaningrat, 1988, hal. 143) pengawasan juga memiliki tujuan, untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

Tugas (fungsi) pengawasan menurut (Handyaningrat, 1988, hal. 144) adalah :

1. Pejabat harus bertanggungjawab atas tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Membina para pejabat agar tidak menyimpang dari aturan yang sudah ditentukan.
3. Untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan sehingga menimbulkan kerugian.
4. Untuk menghindari hambatan dalam pekerjaan serta pemborosan.

Untuk mengukur pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik pengawasan menurut Siagian (Effendi, 2014, hal. 207-208) adalah :

1. Pengawasan langsung, dapat dilakukan oleh seorang Kepala untuk mengetahui situasi dan kondisi para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dapat mengetahui secara langsung apabila ada penyimpangan yang tidak sesuai dengan aturan.
2. Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan yang tidak dilakukan oleh pimpinan melainkan melalui laporan dari bawahannya.

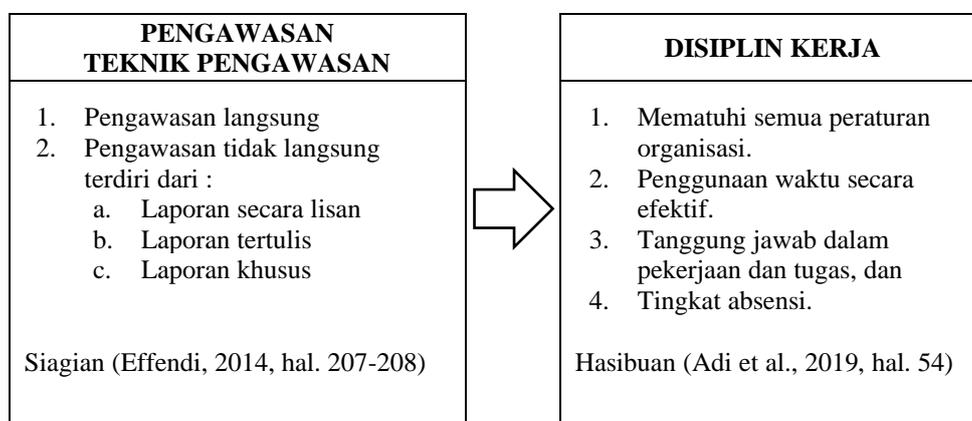
Semangat kerja yang tinggi dan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan akan terwujud suatu tujuan yang akan dicapai. Karena itu salah satu upaya untuk mengatasi penyebab kekurangtahuan pegawai terhadap

peraturan yang sudah ditentukan, maka seorang kepala harus berusaha sebaik mungkin memelihara dan meningkatkan kedisiplinan para pegawainya. menurut Siswanto (Rizal dan Radiman, 2019, hal. 119) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu sikap taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya serta tidak mengelak menerima hukuman yang diberikan.”

Menurut Hasibuan (Adi et al., 2019, hal. 54), indikator yang dipakai dalam mengukur disiplin kerja diantaranya :

1. Mematuhi semua peraturan organisasi,
2. Penggunaan waktu secara efektif,
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan
4. Tingkat absensi.

Hasibuan mengemukakan bahwa kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat menimbulkan disiplin kerja menurun serta menghambat tujuan organisasi. Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja menurut Hasibuan (Harianto & Saputra, 2020, hal. 676) adalah pengawasan melekat. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti atasan harus selalu rutin mengawasi dan memberikan arahan yang dapat memberikan penilaian atau pertimbangan mengenai hal-hal yang dikerjakan, dan dapat memberikan keputusan untuk diambil kebijakan dalam tahap selanjutnya, serta memberikan dampak perubahan yang lebih baik.



Kerangka penelitian pada gambar diatas, menunjukkan hubungan pengawasan dan disiplin kerja akan semakin efektif jika Kepala Dinas menerapkan teknik pengawasan dengan rutin, sehingga akan menghasilkan pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan juga pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan ialah:

“Besarnya Pengaruh Pengawasan Kepala Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung”.

$H_0 : p = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara pengawasan kepala terhadap disiplin kerja.

$H_a : p \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara pengawasan kepala terhadap disiplin kerja.

### METODE PENELITIAN

Peneliti memilih objek penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya, sedangkan yang menjadi fokus penelitian yaitu “Pengaruh Pengawasan Kepala Terhadap Disiplin Kerja Pegawai”. Metode yang digunakan adalah analisa deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan teknik sensus atau sampling total karena seluruh populasi dijadikan sampling oleh peneliti sebanyak 42 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Hasil tersebut diolah oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 hasil dari kuesioner tersebut dianalisis dengan uji validitas dan realibilitas, instrumen yang valid dan reliabel merupakan salah satu syarat untuk melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis tersebut digunakan melalui uji analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Pengujian selanjutnya adalah mencari seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan terhadap variabel y. pengujian ini disebut juga dengan pengujian koefisien determinasi ( $r^2$ ), rumus koefisien determinasi menurut (Sugiyono, 2016, hal. 152) dapat dilihat sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengawasan merupakan tugas rutin yang dilakukan oleh Kepala Dinas yang menjadi kunci keberhasilan dalam mengawasi suatu kegiatan pekerjaan yang sedang dilaksanakan serta dapat mencerna dan memahami mengenai pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Variabel pengawasan dalam penelitian ini diukur dengan teknik-teknik pengawasan yang terdiri dari 9 item pertanyaan yang meliputi 2 alat ukur meliputi pengawasan langsung dan tidak langsung.

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

| No            | Item Pertanyaan  | No Tabel | Jumlah Skor (F x Skor) | Kategori |
|---------------|--|----------|------------------------|----------|
| 1             | Kepala melakukan inspeksi langsung ditempat kerja pegawai.                 | 4.4      | 137                    | Sedang   |
| 2             | Kepala rutin berkomunikasi dengan pegawai.                                 | 4.5      | 162                    | Tinggi   |
| 3             | Kepala menegur langsung pegawai yang tidak mentaati aturan.                | 4.6      | 156                    | Tinggi   |
| 4             | Kepala mengamati langsung ditempat kerja pegawai.                          | 4.7      | 136                    | Sedang   |
| 5             | Kepala melakukan kerjasama dengan semua pegawai.                           | 4.8      | 169                    | Tinggi   |
| 6             | Kepala menindak pegawai yang tidak mentaati aturan                         | 4.9      | 158                    | Tinggi   |
| 7             | Kepala menerima laporan lisan dari bawahannya.                             | 4.10     | 162                    | Tinggi   |
| 8             | Kepala melakukan pengecekan kembali atas laporan tertulis dari bawahannya. | 4.11     | 160                    | Tinggi   |
| 9             | Kepala meminta laporan tertulis mengenai daftar hadir pegawai              | 4.12     | 149                    | Tinggi   |
| <b>Jumlah</b> |  |          | <b>1.387</b>           |          |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh seorang Kepala untuk mengetahui situasi dan kondisi para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Sedangkan pengawasan tidak langsung ialah pengawasan yang tidak dilakukan oleh pimpinan melainkan melalui laporan dari bawahannya. Indikator mengenai pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung diantaranya:

1. Kepala Melakukan Inspeksi Langsung Ditempat Kerja Pegawai  
Dalam hal pengawasan Kepala Dinas akan melakukan inspeksi langsung ditempat kerja jika terdapat permasalahan yang berat, jika permasalahan tersebut berada dikategori ringan dan sedang maka Kepala Dinas akan melakukan inspeksi secara langsung melalui delegasi Kepala Bidang. Kepala Dinas harus rutin melakukan inspeksi langsung ditempat kerja agar mengetahui permasalahan yang sebenarnya terjadi. Dari hasil penelitian mengenai indikator diatas sudah dilakukan dengan cukup baik.
2. Kepala Rutin Berkomunikasi Dengan Pegawai  
Komunikasi merupakan salah satu cara untuk bertukar informasi dan berinteraksi dengan tujuan agar dapat menyampaikan apa yang dimaksud. Jadi Kepala Dinas harus berkomunikasi dengan pegawai agar dapat menjalin komunikasi yang baik sehingga menunjukkan hasil penelitian yang baik pula dan tercipta lingkungan yang harmonis ditempat kerja.
3. Kepala Menegur Langsung Pegawai Yang Tidak Mentaati Aturan  
Proses peneguran Kepala Dinas terhadap pegawai yang tidak mentaati aturan disesuaikan dengan prosedur yang berjenjang mulai dari subsana pegawai, staf oleh pimpinan, sedangkan Kepala Bidang dan Sekretaris langsung oleh Kepala Dinas sehingga Kepala dalam melakukan peneguran sudah dilakukan dengan baik.
4. Kepala Mengamati Langsung Ditempat Kerja Pegawai

Kepala Dinas jarang mengamati langsung ditempat kerja pegawai, karena kesibukan tugas sehingga tidak mungkin untuk mengamati langsung semua pegawai hanya pada level Kepala Bidang, Sekretaris Dinas, dan Subkoordinator. Dari hasil penelitian mengenai indikator diatas sudah dilakukan dengan cukup baik.

5. Kepala Melakukan Kerjasama Dengan Semua Pegawai  
Kepala melakukan kerjasama dengan semua pegawai sudah dilakukan dengan baik, kegiatan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, karena suatu organisasi tanpa kerjasama tidak akan berjalan dengan baik.
6. Kepala Menindak Pegawai Yang Tidak Mentaati Aturan  
Kepala bertindak tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan sudah dilakukan dengan baik berupa pemberian sanksi mulai dari sanksi ringan sampai dengan sanksi berat, dengan tujuan memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar aturan.
7. Kepala Menerima Laporan Lisan Dari Bawahannya  
Laporan lisan yang diberikan bawahannya dapat mempercepat hubungan baik antara Kepala Dinas dan para pegawai sudah dilakukan dengan baik.
8. Kepala Melakukan Pengecekan Kembali Atas Laporan Tertulis Dari Bawahannya  
Kepala Dinas mengecek kembali dengan baik laporan tertulis yang diberikan oleh bawahannya untuk mengetahui apakah laporan tersebut sudah sesuai dengan yang diperintahkan atau belum.
9. Kepala Meminta Laporan Tertulis Mengenai Daftar Hadir Pegawai  
Kepala Dinas meminta laporan tertulis mengenai daftar hadir pegawai sudah dilakukan dengan baik jika laporan tersebut diperlukan.

Disiplin telah ditentukan menjadi kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi maka pegawai akan merasa bertanggung jawab tentang tugas dan fungsi yang diembannya. Variabel disiplin kerja dapat diukur dengan 4 (empat) dimensi diantaranya:

1. Mematuhi peraturan organisasi, peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga dapat mendukung terciptanya tujuan organisasi.
2. Penggunaan waktu secara efektif, pegawai dapat menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikannya.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, setiap pegawai harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggungjawabkan apabila terjadi hal yang tidak sesuai dengan aturan.
4. Tingkat absensi, tingkat kehadiran yang baik menjadi cermin pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

| No            | Item Pertanyaan  | No Tabel | Jumlah Skor (F x Skor) | Kategori |
|---------------|--|----------|------------------------|----------|
| 1             | Pegawai mentaati semua peraturan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.     | 4.13     | 166                    | Tinggi   |
| 2             | Pegawai keluar kantor atas izin kepala.  | 4.14     | 136                    | Sedang   |
| 3             | Pegawai tepat waktu ketika masuk dan pulang kerja.                               | 4.15     | 165                    | Tinggi   |
| 4             | Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.                                     | 4.16     | 165                    | Tinggi   |
| 5             | Pegawai memeriksa kembali atas pekerjaan yang dikerjakan.                        | 4.17     | 170                    | Tinggi   |
| 6             | Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.                           | 4.18     | 160                    | Tinggi   |
| 7             | Tingkat kehadiran pegawai sesuai dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan. | 4.19     | 165                    | Tinggi   |
| 8             | Kehadiran pegawai menjadi tolok ukur kedisiplinan                                | 4.20     | 155                    | Tinggi   |
| <b>Jumlah</b> |  |          | <b>1.282</b>           |          |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Untuk mengukur disiplin kerja pegawai, peneliti memiliki 4 dimensi yang terbagi menjadi 8 indikator yaitu:

1. Pegawai Mematuhi Semua Peraturan Sesuai Dengan Standar Operasional Prosedur  
Semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus taat dan patuh terhadap aturan yang telah ditentukan dan mentaati SOP meskipun masih ada sebagian yang melanggar aturan.
2. Pegawai Keluar Kantor Atas Izin Kepala

Kepala Dinas memberikan izin pegawai untuk keluar kantor jika memiliki kebutuhan yang sangat penting namun pegawai masih kurang memperhatikan mengenai izin keluar diwaktu jam kerja.

3. Pegawai Tepat Waktu Ketika Masuk Dan Pulang Kerja  
Masih ada sebagian pegawai yang terlambat datang dan pulang cepat, jam masuk kerja dimulai pukul 08.00 hal tersebut terlihat dari kurang sadarnya dalam mentaati aturan. Namun tidak menutup kemungkinan ada hal yang tidak terduga sehingga menyebabkan pegawai tidak tepat waktu datang ke kantor.
4. Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu  
Pegawai yang disiplin harus tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya serta harus memiliki kemampuan dalam mengatur waktu ketika bekerja. Dalam hal ini pegawai sudah melakukan dengan baik mengenai penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu.
5. Pegawai Memeriksa Kembali Atas Pekerjaan Yang Dikerjakan  
Setiap pegawai harus mempunyai sikap kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, jadi setiap pegawai harus memeriksa kembali mengenai pekerjaan yang dikerjakannya agar dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi hal tersebut sudah dilakukan dengan baik.
6. Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Pekerjaannya  
Pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan pembagian tugas dan fungsinya sudah dilakukan dengan baik.
7. Tingkat Kehadiran Pegawai Sesuai Dengan Standar Kehadiran Yang Telah Ditetapkan  
Pegawai sudah memperhatikan dengan baik tingkat kehadiran, hal tersebut merupakan kunci keberhasilan untuk meningkatkan kedisiplinan bagi pegawai.
8. Kehadiran Pegawai Menjadi Tolak Ukur Kedisiplinan  
Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat dilihat bahwa pegawai taat serta patuh atas kehadiran atau absensi yang baik.

Sebagaimana hasil uji hipotesis terdiri dari 3 (tiga) pengujian yakni analisis regresi linear sederhana, uji  $t$  dan analisis koefisien determinasi. maka penulis melakukan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan beberapa hasil sebagai berikut:

1. Analisis regresi linier sederhana

#### Koefisien Regresi Linear Sederhana

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 4.707      |                           | 2.103 | .042 |
|       | pengawasan                  | .674       | .693                      | 5.996 | .000 |

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Nilai konstanta (a) 4.707 koefisien pengawasan 0.674 dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 4.707 + 0.674X$ . Saat pengawasan 0, disiplin kerja mempunyai nilai 4.707. Sedangkan nilai positif 0.674 terdapat pada koefisien regresi pengawasan menunjukkan hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja searah, dimana setiap kenaikan 1% pengawasan akan menaikkan disiplin kerja 0.674.

2. Uji t

#### Uji Hipotesis

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 4.707      |                           | 2.103 | .042 |
|       | pengawasan                  | .674       | .693                      | 5.996 | .000 |

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan, bahwa:

$H_0$  :  $p = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara pengawasan kepala terhadap disiplin kerja.

$H_a$  :  $p \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara pengawasan kepala terhadap disiplin kerja.

Hasil uji t dengan nilai t hitung  $5.996 > t$  tabel 2.023, disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja, sedangkan  $H_0$  ditolak yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja.

### 3. Uji $R^2$

#### Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change |
|               |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |
| 1             | .693 <sup>a</sup> | .480     | .466              | 2.768                      | .480            | 35.954            | 1   | 39  | .000          |

a. Predictors: (Constant), pengawasan

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ), dimana menghasilkan nilai R Square 0.480 jika nilai tersebut dipersentasekan menghasilkan 48% dapat disimpulkan besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja 48% dan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yang terdiri dari pengawasan langsung maupun pengawasan tidak langsung sudah dilakukan dengan baik. Namun masih ada sebagian pengawasan yang belum dilakukan secara optimal yaitu pengawasan langsung yang terdiri dari inspeksi langsung ditempat kerja dan pengamatan langsung ditempat kerja pegawai.
2. Disiplin kerja yang dilakukan oleh seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya sudah dilakukan dengan baik, diantaranya mengenai mematuhi peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta tingkat absensi. Namun dari disiplin kerja tersebut masih terdapat sebagian indikator yang belum dilakukan secara optimal yaitu mengenai pegawai keluar kantor atas izin kepala.
3. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu :  
 “Besarnya Pengaruh Pengawasan Kepala Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung”.  
 $H_0 : p = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara pengawasan kepala terhadap disiplin kerja  
 $H_a : p \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara pengawasan kepala terhadap disiplin kerja  
 Dari uraian tersebut hipotesis yang diterima yaitu  $H_a$  yang berbunyi terdapat pengaruh antara pengawasan kepala terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sehingga pengaruhnya sebesar 48%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas hendaknya sering melakukan inspeksi langsung dan pengamatan langsung ditempat kerja pegawai agar dapat mengetahui kedisiplinan pegawai.
2. Semua pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya harus terlebih dahulu meminta izin kepada kepala jika ada keperluan diwaktu jam kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan supaya menambah variabel penelitian agar dapat diketahui variabel apa saja yang dapat dipengaruhi oleh pengawasan selain disiplin kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. RajaGrafindo Persada.
- Handyaningrat, S. (1988). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. CV Haji Masagung.
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
- Rizal dan Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Silalahi, U. (2019). *Studi tentang Ilmu Administrasi*. Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Prenadamedia Group.

Sumber lain :

- Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 64 Tahun 2021 tentang Tugas Pokok dan Rincian Tugas Unit Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya
- Peraturan WaliKota Tasikmalaya Nomor 11 Tahun 2018 tentang Ketentuan Jumlah, Hari, dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya