

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA PEMATANGSIANTAR

¹Angelita ST Situmorang, ²Risma N. Munthe, ³Fariaman Purba

¹Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

angelitasitumorang03@gmail.com, rismamunthe66@gmail.com, fariaman26@mail.com

Abstract: The Influence of Work Discipline and Leadership Supervision on Employee Performance at the Pematangsiantar City Regional Personnel Agency. In this study using quantitative research methods by testing data validity and reliability data, multiple regression test, correlation coefficient test and coefficient of determination test (R²), t test and F test. The results of this study are: t test on work discipline variable (X1) obtained is 3.107 or with a significance level of $0.003 < 0.05$. For the leadership supervision variable (X2), the t-test value obtained is 3.029 or with a significance level of $0.004 < 0.05$. The results of the calculation of the F test carried out through the SPSS version 26 program obtained a calculated F value of 11.556 with a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that work discipline and leadership supervision have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Leadership Supervision and Employee Performance.

Abstrak : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengujian data validitas dan data reliabilitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi (R²), uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini yaitu: Uji t pada variabel disiplin kerja (X1) yang diperoleh adalah 3,107 atau dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Untuk variabel pengawasan pimpinan (X2), nilai uji t yang diperoleh yaitu sebesar 3,029 atau dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil perhitungan uji F yang dilakukan melalui program SPSS versi 26 diperoleh nilai F hitung sebesar 11,556 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya disiplin kerja dan pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan Pimpinan dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang menjadi penentu maju ataupun mundurnya suatu organisasi. Kegiatan organisasi tidak bisa berjalan jika tanpa adanya keterlibatan campur tangan manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang mumpuni dalam suatu organisasi menjadikan aktivitas berjalan dengan baik serta efektif. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi atau instansi yaitu ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalam organisasi itu. Oleh karena itu sudah sepantasnya kinerja pegawai perlu mendapat perhatian dari pimpinan atau atasannya, sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan semangat dan penuh tanggungjawab serta minat/perhatian terhadap pekerjaan.

Tercapainya tujuan suatu instansi atau organisasi tidak hanya tergantung pada fasilitas modern ataupun sarana prasarana yang sudah lengkap, akan tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang akan melaksanakan pekerjaan dan tugas tersebut. Sesuai dengan tantangan global saat ini, untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang baik dan memiliki kompetensi yang baik pula.

Kinerja para pegawai adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai visi organisasi. Kinerja pada hakikatnya, yaitu meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik daripada cara kerja hari kemarin, dan dengan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Di dalam lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melakukan pekerjaannya dan mampu menghasilkan kinerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Tingginya hasil kerja atau kinerja pegawai akan berdampak pada tingginya hasil kerja organisasi tersebut.

Pelaksanaan kegiatan suatu instansi jika tanpa adanya suatu pengawasan akan dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang lebih efektif sehingga diharapkan akan mampu menghasilkan dampak yang baik dan positif untuk perkembangan instansi tersebut.

Pengawasan juga sangatlah penting untuk setiap pekerjaan di dalam organisasi, sebab melalui pengawasan bisa dipantau banyak hal yang dapat merugikan instansi tersebut, contohnya seperti kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan, berbagai hal perubahan lingkungan organisasi yang terjadi secara terus menerus yang tidak dapat dihindari, serta tantangan-tantangan yang dialami dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada dasarnya pengawasan berarti suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi atau instansi dan manajemen tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan, strategi keputusan serta program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fakta yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar yaitu memiliki kinerja yang normal, arti normal disini pegawai biasa melakukan kesalahan ataupun penyimpangan dalam pekerjaan dan tugasnya dimana masih ada pegawai yang tidak berada di ruangan kantor pada waktu jam dinas, masih ada sebagian pegawai yang duduk - duduk di warung kopi pada waktu jam dinas, masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dan menganggap hanya sekedar melepaskan tanggung jawab, masih banyaknya pegawai yang sering keluar masuk ruangan kerja hanya untuk sekedar duduk dan melihat saja, sering kebanyakan mengobrol dan masih banyak lagi. Melihat penyimpangan kerja tersebut seakan - akan menjadi hal yang sudah biasa atau bahkan sudah menjadi budaya dalam bekerja, maka dari itu diperlukan adanya pengawasan pimpinan yang lebih ketat.

Selain pengawasan, penyebab lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sesuatu alat atau sarana bagi instansi atau lembaga untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mematuhi semua peraturan yang ada dalam instansi, sehingga pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh organisasi.

Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar masih mempunyai disiplin kerja yang kurang optimal, contohnya seperti masih banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor, ketidaktepatan jam pulang karyawan sesuai dengan jam kantor pada umumnya dan masih adanya pegawai yang keluar kantor pada waktu jam dinas dengan berbagai alasan keperluan pribadi. Hal ini bisa menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang di dapat masih kurang memuaskan. Hal-hal tersebut dipengaruhi oleh pengawasan yang rendah seperti yang sudah disebutkan sebelumnya di atas sehingga pekerjaan pegawai tidak terselesaikan sesuai dengan yang tujuan instansi yang sudah direncanakan.

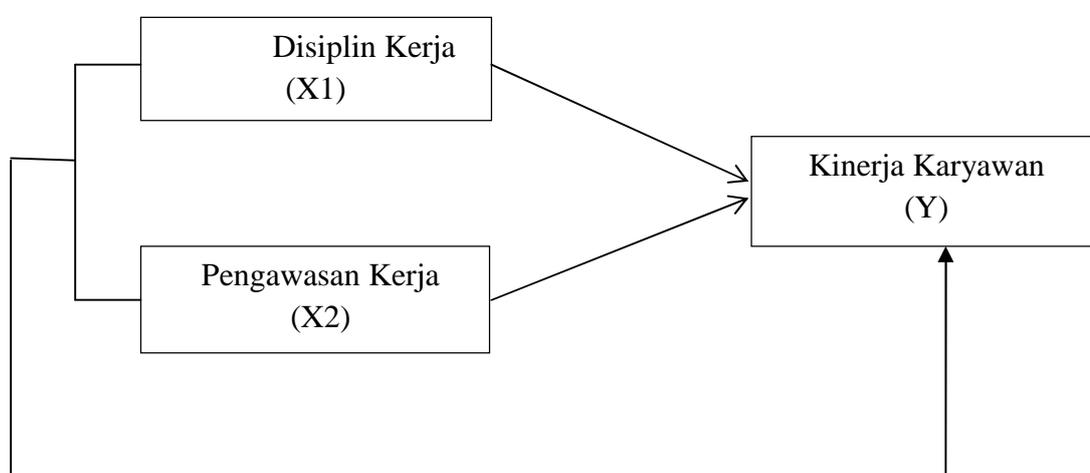
KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Hartatik, 2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016) Dari pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan definisi disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana yang digunakan bagi organisasi untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati peraturan perusahaan untuk mempertahankan kinerja yang baik

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan, karena dapat dikatakan rencana itulah sebagai standar atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang berjalan. Pengawasan berarti bahwa manajer berusaha untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuannya (Effendi, 2014) Defenisi pengawasan yang dikemukakan oleh (Hartatik, 2021) memperjelas unsur-unsur esensial proses pengawasan : Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan

tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Dari pengertian pengawasan menurut ahli di atas, dapat disimpulkan definisi pengawasan adalah suatu cara dan proses untuk mewujudkan kinerja yang efektif agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2017). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2017). Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau gambaran yang diperoleh oleh seseorang maupun organisasi pada tugas atau pekerjaanyang dilakukan.



Adapun hipotesis yang diambil penulis adalah:

1. Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar
H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar
2. Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan pengawasan pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar
H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar
3. Ho = Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan pengawasan pimpinan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar
H3 = Terdapat pengaruh disiplin kerja dan pengawasan pimpinan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar

METODE PENELITIAN

Variabel Operasional

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas dan variabel independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengawasan Pimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang (Sugiyono, 2018)

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap mengenai data yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah penentuan Total Sampling. Dikatakan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Yaitu dengan cara metode kuesioner, metode wawancara dan observasi

Metode Analisis

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dilakukan pengujian validitas. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari $= 0,05$. Hasil uji validitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Cases
Disiplin Kerja (X1)	X1.1a	0,538	0,2787	Valid
	X1.1b	0,686	0,2787	Valid
	X1.2a	0,471	0,2787	Valid
	X1.2b	0,556	0,2787	Valid
	X1.3a	0,615	0,2787	Valid
	X1.3b	0,599	0,2787	Valid
	X1.4a	0,569	0,2787	Valid
	X1.4b	0,481	0,2787	Valid
	X1.5a	0,410	0,2787	Valid
	X1.5b	0,649	0,2787	Valid
Pengawasan Pimpinan (X2)	X2.1a	0,635	0,2787	Valid
	X2.1b	0,488	0,2787	Valid
	X2.2a	0,650	0,2787	Valid
	X2.2b	0,504	0,2787	Valid
	X2.3a	0,410	0,2787	Valid
	X2.3b	0,544	0,2787	Valid
	X2.4a	0,604	0,2787	Valid
	X2.4b	0,543	0,2787	Valid
	X2.5a	0,602	0,2787	Valid
	X2.5b	0,512	0,2787	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1a	0,474	0,2787	Valid
	Y1.1b	0,459	0,2787	Valid
	Y1.2a	0,420	0,2787	Valid
	Y1.2b	0,503	0,2787	Valid
	Y1.3a	0,562	0,2787	Valid
	Y1.3b	0,371	0,2787	Valid
	Y1.4a	0,414	0,2787	Valid
	Y1.4b	0,593	0,2787	Valid
	Y1.5a	0,583	0,2787	Valid
	Y1.5b	0,509	0,2787	Valid

Hasil uji ini akan menunjukkan data yang reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan berada di atas 0,6 ini berarti alat ukur yang digunakan baik dan memenuhi persyaratan. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

Disiplin Kerja (X1)	0,752	Reliabel
Pengawasan Pimpinan (X2)	0,741	Reliabel
Kinerja (Y)	0,648	Reliabel

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu X1 adalah disiplin kerja dan X2 adalah pengawasan pimpinan serta Y adalah Kinerja karyawan

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.211	7.116	
	DISIPLIN KERJA	.476	.153	.378
	PENGAWASAN PIMPINAN	.391	.129	.368

a. Dependent Variable: KINERJA

Koefisien korelasi (R) mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Susanti, 2017). Untuk mengetahui presentase pengaruh variabel-variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan pimpinan (X2) terhadap variable Y digunakan koefisien determinasi (R²). Hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubah, dinyatakan dengan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r. Nilai r hitung dapat dihitung dengan program SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.301	3.028

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA

Pengujian Hipotesis

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistic t. Uji ini digunakan program SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	.873	.387
DISIPLIN KERJA	3.107	.003
PENGAWASAN PIMPINAN	3.029	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel bebas (Disiplin Kerja dan Pengawasan Pimpinan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,5%. Uji ini digunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.873	2	105.937	11.556	.000 ^b
	Residual	430.847	47	9.167		
	Total	642.720	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 7
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	19 orang	38 %
2	Perempuan	31 orang	62 %
Jumlah		50 orang	100 %

Tabel 8
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 Tahun	1	2 %
2	26-30 Tahun	6	12 %
3	31-40 Tahun	29	58 %
4	> 40 Tahun	14	28 %
Jumlah		50	100 %

Tabel 9
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	8	16%
2	Diploma	2	4%
3	S1	32	64%
4	S2	8	16%
5	S3	-	0%
Jumlah		50 orang	100%

Pembahasan

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,574 artinya hal ini menunjukkan terdapat hubungan kuat antara variabel disiplin kerja dan pengawasan pimpinan dengan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,330 yang berarti disiplin kerja dan pengawasan pimpinan memiliki pengaruh sebesar 33,0% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 67,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar $3,107 > t_{tabel}$ dengan t_{tabel} $df = n-k$ ($50-2 = 48$) sebesar 1,67722 atau dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Pada nilai t_{hitung} variabel pengawasan pimpinan sebesar $3,029 > t_{tabel}$ dengan t_{tabel} $df = n-k$ ($50-2 = 48$) sebesar 1,67722 atau dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak, artinya pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.

Nilai F_{hitung} sebesar $11,556 > F_{tabel}$ dimana F_{tabel} yaitu $df = n-k$ ($50-2 = 48$) sebesar 2,41 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan, yaitu $Y = 6,211 + 0,476 X_1 + 0,391 X_2$, yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.
- 2) Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,574$, artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan pimpinan (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,330 yang berarti disiplin kerja (X_1) dan pengawasan pimpinan (X_2) memiliki pengaruh sebesar 33,0% terhadap kinerja karyawan (Y), sisanya sebesar 67,0% dipengaruhi oleh variabel lain.
- 3) Hasil pengujian secara parsial yaitu uji t diperoleh nilai thitung pada variabel disiplin kerja sebesar $3,107 > t_{tabel}$ dengan t_{tabel} $df = n-k$ ($50-2 = 48$) sebesar 1,67722 atau dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Sedangkan nilai thitung variabel pengawasan pimpinan sebesar $3,029 > t_{tabel}$ dengan t_{tabel} $df = n-k$ ($50-2 = 48$) sebesar 1,67722 atau dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak, artinya pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.
- 4) Hasil Uji F (simultan) diperoleh nilai Fhitung sebesar $11,556 > F_{tabel}$ dimana F_{tabel} yaitu $df = n-k$ ($50-2 = 48$) sebesar 2,41 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.

Saran

Adapun saran yang diberikan penulis terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar maka dimulai dari hal kecil, yaitu dengan mengikuti aturan-aturan yang berlaku pada instansi. Pimpinan juga harus dapat menjadi teladan tentang kebiasaan yang baik di kantor agar para bawahan bisa mencontoh sikap pimpinan tersebut. Intinya disiplin kerja yang baik itu harus dibiasakan.
- 2) Sebaiknya pihak pimpinan perlu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk melakukan pengawasan kepada para bawahannya, hal ini juga dapat mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Sebaiknya pimpinan memiliki form khusus untuk membantu dalam menilai kinerja pegawai bawahannya. Form tersebut digunakan untuk menilai kinerja pegawai, tindakan positif maupun tindakan negatif.
- 3) Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar, maka perlu dilakukan pengecekan hasil kerja pegawai oleh atasan setiap periode untuk memaksimalkan hasil pekerjaan pegawai. Dan kepada para pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan maksimal dan serius, agar tujuan organisasi tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. SINARMAS PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SIANTAR UTARA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Hartatik, P. I. (2021). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Marta, D. A., Cerya, E., & Syamwil, S. (2018). Peranan Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 1(2), 278–291.
- Muriani, M., Dammar, B., & Mulat, T. C. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS POLOMBANGKENG SELATAN. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Qodri, I. H. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(4).
- Saragih, M. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR SATPOL PP KABUPATEN SIMALUNGUN. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.2>
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KANTOR CABANG PEMATANG SIANTAR: ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BANK MEGA BRANCH OFFICE TRADING SIANTAR. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38–50
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wiranda, A., & Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). PENGARUH PELAKSANAAN ANALISA JABATAN (ANJAB) YANG TEPAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Yusuf, M., & Sahar, S. (2020). PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARAWALI KECAMATAN WATANG PULU KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(2), 155–162.