

ANALISIS PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

RISKI AULIA, HUSNI MUHARRAM RITONGA, SUWARNO

Universitas Pembangunan Panca Budi

rizkyaulia1310@gmail.com

Abstract: *This study was conducted to explain the partial or simultaneous influence of the variables of supervision, work discipline, and work characteristics on the performance of employees at the Department of Hygiene and Parks in Medan. The total population used was 66 respondents, employees who work in the Department of Hygiene and Parks in Medan City, which were taken using a questionnaire as a method of collecting data in this study. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that there is a simultaneous significant effect between the three variables, and a partially significant influence between the variables of supervision, work discipline, and work characteristics on the performance of employees at the Department of Hygiene and Parks in the City of Meda.*

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Job Characteristics, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan adanya pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel pengawasan, disiplin kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 66 responden pegawai yang bekerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang diambil dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara ketiga variabel, dan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara variabel pengawasan, disiplin kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Meda.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja.

A. Pendahuluan

Sebuah organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok. Disamping itu sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran organisasi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai, maka tujuan perusahaan akan semakin mudah tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan dari Pra Survey yang dilakukan kepada 66 koresponden telah ditemukan fenomena-fenomena yang ada di Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Hasil rekapitulasi kuisisioner pra survey mengenai kinerja yang diperoleh dibagian sumber daya manusia terlihat bahwa saat ini pegawai sering datang terlambat dari waktu yang ditetapkan dan sering lebih cepat pulang sebelum jam pulang yang ditetapkan, pegawai tidak mendapatkan kritik/teguran dari atasan jika pegawai tersebut melakukan kesalahan, pegawai sering menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, pegawai tidak tepat waktu dan selalu menunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai

Berikut data rekapitulasi absensi pegawai kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan selama 6 bulan dari Oktober 2020 sampai dengan Maret 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Karyawan Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Periode Oktober 2020 – Maret 2021

Bulan	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Alasan Ketidak Hadiran				Jlh
			S	I	TK	C	
Oktober	119	31	10	10	0	0	20
November	132	19	5	16	0	0	21
Desember	114	24	0	21	5	0	26
Januari	92	27	4	10	0	0	14
Februari	156	30	1	11	0	0	12
Maret	150	23	0	13	0	0	13

Sumber Data : Bidang Kepegawaian 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Dari bulan Oktober 2020 sampai dengan Maret 2021, pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit, cuti dan tanpa keterangan. Saat ini masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan jam masuk kerja dan jam pulang kerja dan tentunya perusahaan sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah dari para pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: Adanya beberapa pegawai yang sering keluar masuk kantor di jam kerja yang tidak ada keperluan pekerjaan, Pegawai masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam peraturan perusahaan, Pegawai sering menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sehingga pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas, Pegawai tidak tepat waktu dan selalu menunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

B. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Rusiadi (2017), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang beralamat di Jalan. Pinang Baris No. 114 Medan. Penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2020 sampai dengan dengan Desember 2020.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,938 dengan sig. 0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan secara bersamaan sebesar 0,447 satuan. Dengan kata lain ketika pengawasan di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang terdiri dari Keragaman Keterampilan (*Skill Variety*), Jati Diri Dari Tugas (*Task Identity*), Signifikansi Tugas (*Task Significance*), Otonomi (*Autonomy*) dan Umpan Balik (*Feed Back*) maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Rica Rahayu (2019), menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu adanya beberapa karyawan yang sering keluar masuk kantor di jam kerja yang tidak ada keperluan pekerjaan telah terjawab.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.019 dengan sig. 0,004. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, hal ini bisa dilihat dari kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan secara bersamaan sebesar 0,507 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Jasman (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 2 yaitu Karyawan masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam peraturan perusahaan telah terjawab.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,526 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan oleh Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan secara bersamaan sebesar 0,761 satuan. Dengan kata lain ketika karakteristik pekerjaan di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang terdiri dari Kontrol Masukan, Kontrol Perilaku, Kontrol Pengeluaran maka kinerja pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Mardi (2020), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 3 yaitu Karyawan sering menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga karyawan tersebut merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas telah terjawab.

4. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 33,138 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada peningkatan pengawasan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 – 4 yaitu adanya beberapa karyawan yang sering keluar masuk kantor di jam kerja yang tidak ada keperluan pekerjaan, karyawan masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam peraturan perusahaan, karyawan sering menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga karyawan tersebut merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas, karyawan tidak tepat waktu dan selalu menunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. telah terjawab.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,630 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 63% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan sisanya $100\% - 63\% = 37\%$ dijelaskan oleh faktor lain.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pengawasan (X_1) adalah 7,938 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,998 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,938 > 1,998$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari pengawasan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,447 satuan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Teruji dan diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah 3,091 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,998 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,091 > 1,998$) dan nilai Sig. $0,004 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,507 satuan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Teruji dan diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel karakteristik pekerjaan (X_3) adalah 6,526 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,998 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,526 > 1,998$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari karakteristik pekerjaan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,761 satuan. Pengawasan, disiplin kerja dan arakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 35,138 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar $2,75 = (35,138 > 2,75)$. Nilai R sebesar 0,630 menunjukkan terdapat hubungan yang cukup erat antara pengawasan, disiplin kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Daftar Pustaka

- Berliana. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) di Jakarta*. 3(2), 176–184.
- Budiono, & Erlyna. (2015). *Jurnal Bisnis Indonesia* Vol. 6 No. 2 Oktober 2015 209. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2), 209–220.
- Emm, G., Halkos, & Bousinokis, D. (2010). The Effect of Stress and Satisfaction on Productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management.*, Vol.59 .(Issue: 5), 415-431.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilham, Fanyuri. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sai Apparel Industri Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro* Vol 5, No. 1.
- Jermias, J., & Yigit, F. (2019). Factors affecting leverage during a financial crisis: Evidence from Turkey. *Borsa Istanbul Review*, 19(2), 171–185. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2018.07.002>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mistar, M., & Kusumayadi, F. (2019). Dampak Kompensasi, Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Bima. *Jurnal Riset Akuntansi Jambi*, 3(1), 65–81. <https://doi.org/10.35141/jraj.v3i1.655>.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Permadi, I. M. Y. (2017). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pelaku bisnis yang semakin hari semakin meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis . Mereka dituntut melakukan suatu inovasi atau perubahan yang*. 6(1), 521–549.