

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengawasan merupakan salah satu upaya penting yang dapat dilakukan agar dapat memperkuat efektivitas kerja pegawai. Menurut Siagian (2014:114), pengawasan merupakan proses memantau secara seksama mengenai seluruh hal yang terkandung dalam sebuah organisasi agar dapat menjamin setiap aktivitas yang mereka jalankan selaras dengan rencana yang sebelumnya telah dirumuskan. Pengawasan oleh lembaga instansi pemerintah membutuhkan sosok seorang pemimpin yang dijadikan sebagai subyek dalam melakukan kegiatan pengawasan dan pemantauan terhadap para bawahannya.

Pengawasan yang dilakukan pada seorang pemimpin dalam sebuah organisasi yang pada umumnya menghasilkan sebuah pencapaian yang telah direncanakan agar mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan dan harus mengacu pada keadaan yang sebenarnya terjadi. Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, perlu dilakukannya penilaian terhadap sumber daya sebagai sarana dalam meraih tujuan yang telah ditentukan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja mendukung dengan sumber daya alam yang tersedia berdasarkan kompetensi tiap individu.

Pengawasan perlu dilakukan secara berkala agar tercipta efektivitas kerja yang optimal karena dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam bekerja agar bisa meningkatkan peluang sebuah instansi pemerintah dalam memperoleh tujuan yang telah ditentukan karena pegawai yang memiliki efektivitas kerja tinggi adalah salah satu instrumen penting keberhasilan terhadap penyelenggaraan suatu program pada sebuah instansi Siagian (2014:114).

Disiplin merupakan bentuk dari sebuah pengendalian diri seorang pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat keseriusan sebuah tim dalam sebuah organisasi. Disiplin merupakan sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh sebuah organisasi atau perusahaan, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Untuk menciptakan

kinerja pegawai yang efektif perlu didorong dengan adanya pengawasan dan disiplin kerja pegawai yang tinggi (Hasibuan, 2025:23).

Suratman (2014:111) mengatakan jika efektivitas organisasi merupakan sejauh mana tingkat organisasi berhasil meraih tujuan. Efektivitas merupakan sebuah gagasan yang menyeluruh dan terkandung beberapa hal, yang menjadikan efektivitas sebagai suatu konsep krusial dalam teori organisasi karena bisa memberikan gambaran terkait dengan tujuan organisasi dapat tercapai. Efektivitas kerja organisasi bisa dilakukan dengan sistem penggerak untuk dapat memicu para pegawai atau bawahan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara terbuka, jujur, loyal, dan dedikatif. Hal ini dapat diperbaiki melalui pelaksanaan fungsi utama maupun fungsi tambahan yang sesuai. Pelaksanaan fungsi yang sesuai memungkinkan dalam memberikan dukungan yang besar terhadap upaya meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Berdasarkan Data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah sebuah Instansi Pemerintah yang bertugas dalam menjalankan kepentingan pemerintah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, mencakup pelatihan dan peningkatan produktivitas, penempatan serta pengembangan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, pelaksanaan tugas dekonsentrasi, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya, termasuk kegiatan pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan kewenangan daerah Provinsi Jawa Barat.

Pada penyelenggaraan tugas pokok yang telah ditentukan, Disnakertrans Provinsi Jawa Barat memiliki beberapa fungsi seperti pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis mengenai kepentingan pemerintah bidang Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian yang merupakan tanggung jawab provinsi, pengelolaan ketenagakerjaan dan transmigrasi yang merupakan tanggung jawab daerah Provinsi terkait dengan pelaporan dinas serta tugas tambahan yang terkait terhadap fungsi utama dan tanggung jawab.

Dalam menjalankan program dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, Disnakertrans Provinsi Jawa Barat membentuk beberapa Bidang yang memiliki tugas masing-masing. Bidang pelatihan dan produktivitas yang memiliki tugas utama untuk melaksanakan urusan pemerintah bidang tenaga

kerja dan bidang transmigrasi, aspek pelatihan dan produktivitas, meliputi pelatihan, penguatan produktivitas, sertifikasi, serta kompetensi pada bidang kerja. Bidang Pelatihan dan Produktivitas membawahkan beberapa seksi, diantaranya seksi pelatihan dan pemagangan, seksi penguatan produktivitas, seksi standarisasi, sertifikasi, dan kompetensi kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam pengawasan ketenagakerjaan menjadi aspek penting dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan tugas bidang pengawasan. Bidang Pengawasan dan Ketenagakerjaan terbagi menjadi beberapa seksi, yaitu seksi pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja yang bertugas memastikan standar keselamatan di tempat kerja terpenuhi, serta seksi penegakan hukum yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua regulasi ketenagakerjaan ditegakkan dengan adil dan tegas agar dapat menciptakan lingkungan kerja nyaman dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perubahan peraturan kepegawaian salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai negeri sipil. Saat ini, terdapat beberapa masalah yang terjadi, seperti kinerja yang belum memenuhi standar yang ditentukan, dengan tingkat kinerja yang relatif rendah dan penegakan disiplin yang tidak sesuai dengan sistem yang ada dan hanya bergantung pada komitmen pejabat. Penghasilan pegawai yang masih belum seimbang dengan beban kerja yang diberikan juga menjadi sebuah permasalahan yang timbul.

Dalam menghadapi berbagai permasalahan tersebut, langkah yang dilakukan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat adalah menyelenggarakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan meningkatkan kedisiplinan bagi para pegawai. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 9 Ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 20 Tahun 2012, yang menyatakan jika pemerintah daerah menilai kinerja pegawai berdasarkan kinerja yang ditetapkan berupa pencapaian sasaran kinerja pegawai dan pelaksanaan kedisiplinan pegawai.

Dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai, aparatur pemerintah di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat memegang peranan yang penting karena merupakan kunci utama dalam pengelolaan organisasi dan implementasi

kebijakan yang telah dirumuskan untuk dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawai sehingga dapat berdampak pada pencapaian tujuan instansi. Namun, dalam prosesnya, peran Sumber Daya Manusia yang memadai sangat diperlukan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang unggul tidak hanya mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efisien, namun juga berpotensi dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai yang dapat berdampak pada kualitas instansi.

Adapun Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, pengembangan kompetensi sumber daya manusia serta pemberian kewenangan dan tanggung jawab harus dilakukan secara strategis, terarah, dan terencana. Sejak Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian disahkan, kemudian direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, berbagai langkah diambil guna menghasilkan pegawai yang memiliki karakter yang berintegritas, efektif, bersih, berkualitas, serta memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab, profesionalisme, kompetensi, akuntabilitas, dan kedisiplinan.

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan jumlah pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat dalam kaitannya dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para pegawai, sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Menurut Jabatan
Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

No.	Jenis Jabatan	Jumlah
1.	Eselon II	1 orang
2.	Eselon III	12 orang
3.	Eselon IV	9 orang
4.	Fungsional Tertentu	222 orang
5.	Fungsional Umum	78 orang
Jumlah Pegawai		322 orang

Sumber. LKIP Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, 2023

Melalui tabel 1.1, dapat ditinjau bahwa pejabat eselon II merupakan kepala dinas, pejabat eselon III merupakan kepala bidang, dan pejabat eselon IV merupakan kepala seksi. Pejabat dengan jabatan sebagai Kepala Bidang maupun sebagai Kepala Seksi memiliki fungsi sebagai subyek pengawasan yang bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap obyek pengawasan di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.

Disnakertrans Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu tempat pelayanan publik yang memiliki kaitan mengenai segala bentuk permasalahan ketenagakerjaan, maka dengan adanya hambatan dan masalah pada organisasi tersebut harus segera diatasi dan ditangani secara tepat agar dapat menjaga kredibilitas terhadap Disnakertrans Provinsi Jawa Barat mengenai pandangan masyarakat umum agar tetap tercipta pelayanan publik yang optimal dan bermanfaat bagi masyarakat Jawa Barat.

Melalui hasil pengamatan awal peneliti pada Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, ditemukan beberapa permasalahan yang menandakan bahwa pelaksanaan pengawasan dapat dikatakan belum diselenggarakan dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas Kepala Bidang yang jarang melakukan kegiatan pengawasan kepada para pegawai akibat kegiatan Kepala Bidang yang lebih sering melaksanakan pekerjaan di luar kantor sehingga tidak ditemukan subyek terhadap pengawasan.

Penelitian pada Disnakertrans Provinsi Jawa Barat ini memiliki urgensi penelitian yang tinggi mengingat bahwa kualitas pegawai di instansi dapat berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Disnakertrans Provinsi Jawa Barat memiliki tugas yang strategis dalam menangani isu ketenagakerjaan, termasuk penyediaan informasi lapangan kerja, perlindungan tenaga kerja, dan pengembangan sumber daya manusia.

Namun, efektivitas pelaksanaan tugas-tugas ini sering kali masih dipengaruhi oleh tingkat pengawasan yang diterapkan. Kurangnya pengawasan yang sistematis dan berkelanjutan dapat berdampak pada penyimpangan prosedur, rendahnya tingkat disiplin pegawai, serta kurang optimalnya target pencapaian kinerja organisasi. Dalam kondisi seperti ini, pengawasan yang baik tidak hanya menjadi alat kontrol, namun juga sebagai instrumen pembinaan yang dapat

mendorong pegawai agar melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tanpa penyelenggaraan pengawasan yang memadai, maka dapat menimbulkan berbagai hambatan internal, seperti rendahnya motivasi kerja pegawai dan pelanggaran prosedur operasional dapat menjadi penghalang bagi tercapainya pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan, dapat diketahui jika pengawasan merupakan hal penting dan perlu dilaksanakan secara rutin dan berkala di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat karena jika tidak, hal tersebut dapat menghambat efektivitas kerja pegawai serta dapat mempersempit proses tercapainya indikator-indikator serta program yang telah ditentukan sebelumnya apabila tidak diselenggarakan kegiatan evaluasi dan perbaikan.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan jika efektivitas kerja yang dilaksanakan oleh pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat ini belum diselenggarakan dengan maksimal. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengukuran kinerja pelayanan publik sebagai instrumen evaluatif untuk menilai keberhasilan implementasi program dan kebijakan daerah secara menyeluruh (Mukarom & Laksana, 2016).

Tabel 1. 2
Perjanjian Kinerja Perubahan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya tenaga kerja yang bekerja, kompeten, tangguh, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Jawa Barat Juara Lahir dan Batin	1. Persentase pencari kerja terdaftar yang bekerja	64,55 %
		2. Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan	69,73 %
		3. Persentase transmigran yang ditempatkan	85 %

Sumber. LKIP Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, 2023

Tabel 1.2 merupakan tabel kinerja organisasi di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat yang merupakan gambaran mengenai bagaimana organisasi dapat mencapai sasaran serta tujuan yang ingin ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan perlu menitikberatkan pada faktor internal maupun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi. Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa dua dari tiga indikator kinerja yang dimiliki dari sasaran

strategis yang ingin dicapai oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Barat masih belum cukup optimal dengan persentase target sebesar 64,55% dan 69,73%.

Peneliti menguraikan beberapa faktor yang mendasari belum optimalnya efektivitas kerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, khususnya pada dimensi pengawasan yang merupakan hal penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan temuan awal, peneliti mengindikasikan jika tingkat pengawasan yang diselenggarakan oleh pimpinan masih belum dilaksanakan dengan optimal sehingga dapat berdampak pada disiplin kerja pegawai yang akan berakibat juga pada tingkat efektivitas kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Nurwahda Rahman (2018), penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai secara signifikan. Artinya, peningkatan efektivitas kerja pegawai dapat terjadi apabila proses pengawasan yang dilakukan semakin meningkat maka efektivitas kerja pegawai dapat dikategorikan baik. Sementara itu, Abdul Kadir Jaelani (2019) menyatakan jika pengawasan berpengaruh penting pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan di tempat kerja dapat digunakan sebagai strategi dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

Namun, penelitian Gerry A. Paisa (2015) menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan pada suatu instansi belum berjalan dengan baik dan tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja pegawai, hal ini ditandai dengan sikap pegawai yang masih acuh terhadap peraturan dan ketentuan yang ada. Hal ini ditambah dengan adanya penelitian oleh Elly Nielwaty, Prihati, dan Sulaiman Zuhdi (2017) yang mengungkapkan jika pengawasan akan efektif dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai apabila pengawasan diselenggarakan secara rutin oleh pemimpin maupun pihak yang berwenang.

Pengawasan menjadi salah satu fungsi manajerial yang berperan penting pada pencapaian tujuan suatu organisasi. Pada konteks Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, pengawasan tidak hanya bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga untuk meningkatkan efektivitas pegawai yang mana hal tersebut juga merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi terutama dalam

memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, tantangan yang dihadapi seringkali mencakup ketidakjelasan standar kerja, kurangnya monitoring, serta lemahnya tindak lanjut terhadap temuan pada proses pengawasan. Hal ini berpengaruh negatif pada produktivitas dan kualitas pelayanan yang nantinya akan diberikan kepada masyarakat. Maka dari itu, hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja penting dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan efektivitas pegawai.

Melalui penjelasan di atas menunjukkan jika terdapat perbedaan pada hasil penelitian yang sebelumnya mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti memiliki maksud untuk melakukan penelitian dan proses mengkaji topik yang lebih jauh tentang pelaksanaan pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sebagai tempat penelitian yang diambil berupa proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan, sehingga menyebabkan penurunan efektivitas kerja pegawai menurun.
2. Pengawasan berjalan kurang optimal sehingga dapat menyebabkan penurunan efektivitas pegawai.
3. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat ditandai dengan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
4. Tingkat kedisiplinan tiap pegawai berbeda-beda sehingga berakibat terhadap produktivitas dan kinerja pegawai.
5. Pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum jam yang ditentukan dapat menjadi penyebab dari penurunan kinerja pegawai akibat kurang disiplinnya pegawai.

C. Rumusan Masalah

Melalui latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa rumusan masalah, diantaranya yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat secara akademis dan praktis untuk beberapa pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan memperluas wawasan dari keilmuan wawasan dari keilmuan Administrasi Publik mengenai pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi yang berguna bagi para akademisi sebagai sumber literatur untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

- c) Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama proses perkuliahan, serta untuk melatih cara berpikir logis agar dapat mengaplikasikan teori secara langsung di lapangan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis dan peneliti selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan ilmu dan wawasan di bidang Administrasi Publik khususnya pada kajian Sumber Daya Manusia, sebagai bahan kajian ilmu pengetahuan yang diperoleh peneliti untuk penerapan dan perbandingan pernyataan yang terjadi sebenarnya.
- b) Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi yang berguna, terutama pada Kantor Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.

F. Kerangka Berpikir

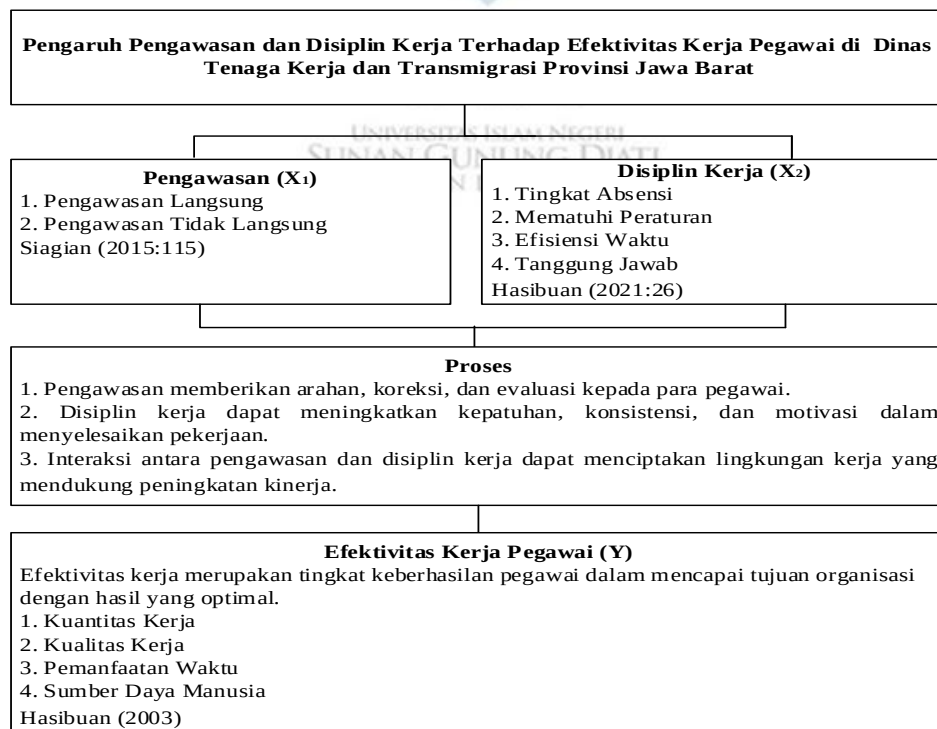
Kerangka berpikir adalah model konseptual terkait dengan bagaimana teori yang berhubungan dengan faktor-faktor sudah identifikasi menjadi sebuah permasalahan. Penulis berusaha untuk menggambarkan kondisi terkait dengan isu yang diangkat melalui kerangka berpikir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana variabel bebasnya yaitu pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta variabel terikatnya yaitu efektivitas kerja pegawai (Y). Kantor Disnakertrans Provinsi Jawa Barat menjadi badan instansi pemerintah yang menangani bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang merupakan kewenangan Daerah Provinsi Jawa Barat. Untuk dapat mencapai visi yang telah dibuat, instansi tersebut perlu melakukan pengawasan yang baik agar dapat mendorong semangat para pegawai agar dapat bekerja dengan lebih giat sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Siagian (2015:112) Pengawasan merupakan kegiatan yang berisikan proses dalam mengamati segala kegiatan yang dilakukan oleh anggota dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan dengan sesuai. Pengawasan adalah sebuah proses pemantauan seluruh kegiatan pada sebuah organisasi yang bertujuan agar dapat menjamin apakah semua kegiatan yang telah ditentukan bersama-sama dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Pengawasan dapat dibedakan menjadi *administrative control* yang merupakan kondisi dimana keputusan yang telah dirancang dan direncanakan untuk dapat dijalankan berdasarkan kebijakan yang telah ditentukan. Serta *manajerial control* dimana pengawasan memiliki skala yang lebih kecil dan hanya berlaku pada suatu unit tertentu saja, hal ini dilakukan untuk mencegah upaya-upaya penyelewengan oleh pegawai.

Efektivitas Kerja Pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan pegawai pada sebuah organisasi berdasarkan pada tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun indikator pengawasan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003), yang meliputi: (1) Kuantitas Kerja; (2) Kualitas Kerja; (3) Pemanfaatan Waktu; (4) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian ini efektivitas yang digunakan adalah efektivitas kerja dari Kantor Disnakertrans Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan penjabaran mengenai pengawasan (variabel X_1), disiplin kerja (variabel X_2), dan efektivitas kerja (variabel Y) pegawai di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, maka dapat digambarkan sebuah kerangka berpikir terhadap penelitian, sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang diajukan oleh peneliti mengenai hubungan berbagai faktor yang saling berkaitan pada sebuah penelitian yang bersifat sementara. Untuk mencapai tujuan penelitian, berikut beberapa hipotesis yang akan diujikan:

1. H_1 : Pengawasan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

H_0 : Pengawasan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

2. H_2 : Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

H_0 : Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

3. H_3 : Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

H_0 : Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.