

## Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai

Agus Rahmawati<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima.

<sup>\*2</sup>Email: yusufzm.stiebima@gmail.com

### Abstrak

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner, teknik skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan statistik Kabupaten Bima yang berjumlah 53 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima sebanyak 37 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara, dan (4) studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, kofesian korelasi, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima.

**Kata Kunci:** Pengawasan; disiplin kerja; pegawai

### *The influence of supervision on the work discipline of officers*

#### *Abstract*

*This research aims to find out the influence of supervision on the discipline of employees in the Office of information communication and statistics Bima Regency. This type of research is associative. The research instrument is questionnaire, teknik score used in this research questionnaire is Likert scale. The population used is all employees of the Office of Information Communication and Statistics Bima District which amounts to 53 employees with a sample of research, namely the entire ASN (State Civil Apparatus) Department of Information Communication and Statistics Bima Regency as many as 37 employees with sampling used purposive sampling. Data collection techniques used are (1) observation, (2) questionnaires, (3) interviews, and (4) library studies. Data analysis techniques used are validity test, reliabilitas test, simple linear regression, correlation cofesian, determination test and t test ( two-party t test).Based on the results of the study, it can be concluded that there is no significant influence between supervision of the work discipline of employees at the office of the Office of Information Communication and Statistics Kabupaten Bima.*

**Keywords:** Supervision; work discipline; employees

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai yang ada dalam suatu organisasi menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Pemanfaatan fungsi manajemen diharapkan mampu untuk menopang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fungsi-fungsi manajemen diantaranya adalah perencanaan (Planing), pengorganisasian (Organizing), pelaksanaan (Actuating) dan pengawasan (Controlling). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan secara berkesinambungan oleh organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif merupakan keharusan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi dimasa yang akan datang. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian-keahlian dan keterampilan dari masing-masing orang yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan keberhasilan kerja, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang terkait dalam suatu organisasi. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan disiplin kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karenanya dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efisien dan efektif sehingga dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Pengawasan merupakan suatu kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat mencegah dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan yang nyata dari setiap aspek dan permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bila mana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera mengambil langkah perbaikan dan tindakan sepenuhnya yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin dan hakikatnya adalah cerminan nilai kemandirian yang dihayati dan di amalkan oleh setiap individu dalam kehidupan. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Dalam peraturan pemerintah Nomor 5 tahun 2014 dan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus dipatuhi dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Pentingnya kedisiplinan kerja di jelaskan Hasibuan (2002) “disiplin harus ditekankan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Maka dari itu dengan pelaksanaan pengawasan yang sesuai diharapkan mampu mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan yang akan menjadikan perusahaan tersebut menjadi maju.

Berdasarkan hasil observasi penulis, ditemukan bahwa pada Dinas Kominfo Kabupaten Bima ditemukan beberapa masalah antaranya kurang adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terkait dengan apa yang dikerjakan oleh para bawahannya dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya disiplin kerja pegawai, disamping itu terkait masalah disiplin kerja pegawai yang masih dirasakan kurang disiplin seperti datang terlambat apel pagi, pada jam kerja masih ditemukan pegawai yang sedang bermain ponsel, tidak berada di kantor disaat jam kerja atau bolos serta berkumpul sambil gurau pada saat jam kerja berlangsung.

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian adalah Asosiatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Komunikasi informatika dan statistik Kabupaten Bima sebanyak 53 orang pegawai. Sampel adalah populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel penelitian yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Komunikasi informatika dan statistik Kabupaten Bima sebanyak 37 orang pegawai. Sedangkan

Instrumen penelitian yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner, teknik skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert. Angket/kuesioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Ketregangan
Pengawasan (X)	P1	0,841	0,325	0,000	Valid
	P2	0,608	0,325	0,000	Valid
	P3	0,841	0,325	0,000	Valid
	P4	0,382	0,325	0,020	Valid
	P5	0,390	0,325	0,017	Valid
	P6	0,545	0,325	0,000	Valid
Disiplin kerja (Y)	P1	0,918	0,325	0,000	Valid
	P2	0,857	0,325	0,000	Valid
	P3	0,966	0,325	0,000	Valid
	P4	0,958	0,325	0,000	Valid
	P5	0,441	0,325	0,006	Valid
	P6	0,822	0,325	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu  $df=(n-2)$  yaitu:  $37-2=35$ . Dan  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,325 dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengawasan dan disiplin kerja telah valid.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan (X)	0,652	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,910	>0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha variabel pengawasan  $> 0,60$  sehingga memiliki tingkat reliabelitas yang baik. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  sehingga memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 3. Hasil uji regresi linear sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,280	5,638		2,533	,016
	PENGAWASAN	,369	,225	,267	1,636	,111

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Dari hasil olah data SPSS yang ditunjukkan pada tabel 3 diatas maka persamaan regresi linear sederhananya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 14,280 + 0,369X + e$$

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa:

$$Y = \text{nilai variabel disiplin kerja}$$

- a = Kostanta atau bila pengawasan (X) = 0 maka nilai variabel Disiplin kerja adalah sebesar 14,280  
 b = koefisien regresi pengawasan, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka Disiplin Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,369  
 X = variabel pengawasan

Tabel 4. Analisis koefisien korelasi  
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,267a	,071	,045	2,241	,071	2,678	1	35	,111

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,267. Hal ini menunjukkan hubungan variabel pengawasan kerja sebesar 26,7% terhadap disiplin kerja. Sedangkan sisanya 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,267a	,071	,045	2,241	,071	2,678	1	35	,111

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin Pkerja pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kab. Bima yaitu sebesar 0,071 atau 7,1% sedangkan sisanya 92,9% di pengaruhi oleh indikator atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta		
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14,280	5,638	2,533	,016
	PENGAWASAN	,369	,225	,267	,111

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Dari tabel diatas di peroleh thitung sebesar 2,533. Untuk menentukan ttabel dapat dilihat dari lampiran statistik ttabel, dengan menggunakan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) sengan (df)  $n-k-1$  atau  $37-1-1 = 35$ . Maka diperoleh ttabel sebesar 0,682. Hal ini mengartikan bahwasannya thitung > ttabel yaitu  $2,533 > 0,682$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel Disiplin kerja pegawai.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Tingkat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kab. Bima adalah rendah hal ini diperoleh dari nilai korelasi sederhana pada output SPSS yaitu hanya sebesar 0,267 berada pada interval 0,20 – 0,399.

Uji determinasi di peroleh sebesar 7,1% arti pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kab. Bima sangat kecil, Sedangkan sisanya 0,929 atau 92% dipengaruhi oleh indikator atau variabel lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini.

---

---

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kab. Bima, Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel tertentu.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali pers.
- Fitrianingrum, E. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. eJurnal Administrasi Negara Volume 3 Nomor 5.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 18, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jisiani A. B. Sigar, Sofia A. P. Sambul dan Sandra Asaloei. 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 6 Nomor 3
- Nurbudiwati. 2018. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. Jurnal of Knowledge Management Volume 12 Nomor 1.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori Praktik . Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Siagian, S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.