

**Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara
Pada Bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Sosial
Republik Indonesia**

Elis Teti Rusmiati

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Email : elistetir@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Peneliti ini adalah mengetahui besaran pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada bagian sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Penulisan penelitian ini menggunakan metode Eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variable yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa :

1. Pengawasan yang berkorelasi terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Sosial sebesar 70,2%.
 - a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 7.081 + 0.702$ (Pengawasan). Ini berarti bila Pengawasan (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.702.
 - b. Uji korelasi Pengawasan (X) sebesar 0,560, artinya bila Pengawasan ditingkatkan maka akan menghasilkan Disiplin Kerja meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Pengawasan (X) sebesar 0.044, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan (X) sebesar 56,0%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Pengawasan (X) dan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 44,0%.
2. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Pengawasan sebesar 4.059 dan t tabel 1.688, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Pengawasan dan peningkatan Disiplin Kerja.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin, Kinerja, Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the magnitude of the effect of supervision on the working discipline of the civil state apparatus in the secretariat division of the Directorate General of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia.

Writing this research using eksplanatif method, which is a research that explains or describes something, which aims to test the hypothesis with regard to causality among the variables studied.

Based on the results of research and discussion, it can be concluded that:

1. Supervision correlated to the Discipline of Civil State Apparatus Work In Section Secretariat Directorate General Ministry of Social Affairs of 70.2%
 - a. Through regression test $Y = a + bX$; $Y = 7.081 + 0.702$ (Supervision). This means that if Supervision (X) is increased by 1 point, it will give effect to the Work Discipline of 0.702.
 - b. Test Correlation Supervision (X) of 0.560, meaning that if Supervision is improved it will result in increased Work Discipline. Meanwhile, through the determination coefficient obtained Supervision (X) of 0.044, so the variation of the increase and decrease of Work Discipline can be

explained by the Supervision variable (X) of 56.0%, and visible factors outside the variables Supervision (X) and Variable Work Discipline Y) of 44.0%.

2. Based on the hypothesis test (t test) obtained value t arithmetic Supervision variable of 4,059 and t table 1.688, thus H_0 is rejected and H_a accepted, so there is influence between Supervision and improvement of Work Discipline

Keywords : Supervision, Dicipline, Perfomance, Employees.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam waktu kegiatan itu, setiap orang atau pegawai harus jelas tentang tugas, wawancara dan tanggung jawabnya masing-masing. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai masing-masing yang bekerja didalamnya.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, Pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Pengawasan menjadi unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di 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.

Kebijakan reformasi birokrasi sebagaimana ditetapkan dalam Perpres

No. 7 tahun 2005 diarahkan pada perubahan kelembagaan (organisasi), system ketatalaksanaan (manajemen) pemerintahan kualitas sumberdaya manusia (SDM) aparatur; dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif. Permasalahannya adalah reformasi birokrasi selama ini belum berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat. Hal ini terkait dengan tingginya kompleksitas permasalahan yang dihadapi birokrasi pemerintahan dan sangat sulitnya dalam mencari solusi perbaikan. Demikian pula, masih tingginya tingkat penyalahgunaan kewenangan, banyaknya praktek KKN dan masih lemahnya pengawasan terhadap kinerja aparatur negara merupakan cerminan dari kondisi birokrasi pemerintahan yang masih jauh dari harapan masyarakat.

Pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Bila ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan segera diambil tindakan koreksi. Agar dapat efektif mencapai tujuannya, pengawasan tidak

dilakukan hanya pada saat akhir proses manajemen saja, akan tetapi berada pada setiap tingkatan proses manajemen.

Dengan demikian pengawasan akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan pelayanan atau kinerja organisasi. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin agar tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dengan demikian tujuan dan urgensi pengawasan meliputi:

1. Untuk mengetahui apakah hasil kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan;
2. Apakah pelaksanaan visi, misi, tugas dan fungsi organisasi telah sesuai dengan kebijaksanaan, pengarahan, prosedur, dan pedoman-pedoman yang telah ditetapkan;
3. Untuk mengetahui apakah ada kesulitan-kesulitan, hambatan-hambatan, tantangan, peluang dan potensi-potensi yang penting diketahui untuk keberhasilan pencapaian tujuan dan bilamana perlu melaksanakan tindakan koreksi;
4. Apakah pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan secara efisien, efektif dan produktif dilihat dari tenaga, biaya, perlengkapan/peralatan dan sarana prasarana yang ada;

5. Untuk mengambil tindakan koreksi dan meluruskan kembali bila terjadi penyimpangan tujuan organisasi serta ketidak beresan dalam pelaksanaan rencana dan program;
6. Dengan adanya pengawasan dapat dicegah terjadinya penyimpangan, pemborosan dan kegagalan yang tidak perlu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa salah satu urgensi dan tujuan pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari aturan dan perundangundangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen. Dengan melakukan pengawasan yang baik atau efektif, maka diharapkan para pegawai negeri sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin; atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Pegawai negeri sipil pada Sekretariat Bagian Kementerian Sosial sebagai salah satu birokrasi publik di tingkat Kementerian menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat, sesuai hasil pengamatan awal memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja pegawai, terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Kondisi ini diindikasikan dengan perilaku

sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Salah satu contoh klasik adalah bahwa sebagian pegawai sering datang dan pulang kerja kurang tepat waktu serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah, berjalan-jalan/makan siang diluar kantor, terutama di pusat-pusat perbelanjaan dan lain-lain. Fenomena seperti tersebut di atas diduga sebagai akibat dari longgarnya pengawasan oleh pimpinan.

Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatankegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas –tugas dalam lingkungan suatu organisasi dan bila mana terjadi penyimpangan, Maka dapat secara langsung mengambil langkah tindakan dan perbaikan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Karena tanpa

disiplin kerja yang baik maka sulit untuk suatu organisasi mencapai tujuannya.

KERANGKA ANALISIS / LANDASAN KONSEPTUAL

Seperti telah dikemukakan diatas, bahwa tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini tentang pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil.

Pengawasan sebenarnya tidak selamanya sama dengan pemindahan, Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

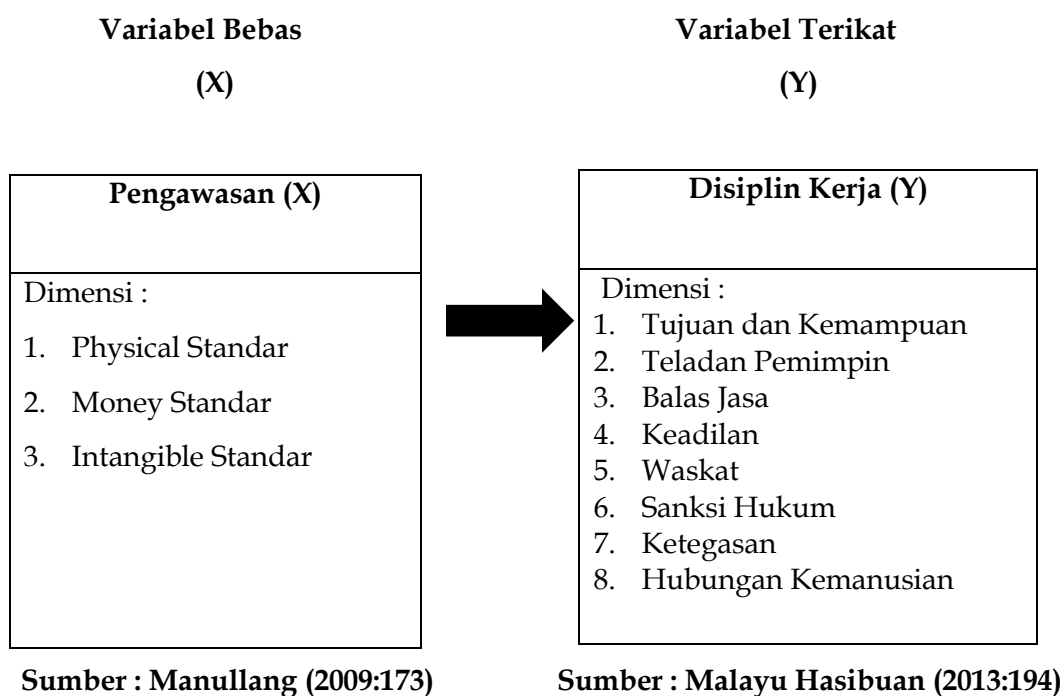
Disiplin kerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan disiplin kerja para pegawai. Indikator dari turunnya disiplin kerja antara lain Dengan Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. demikian pastilah akan mempengaruhi Disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keputusan Pengawasan didalam pekerjaan berdampak baik dalam

memberikan Disiplin kerja. atas dasar pemikiran tersebut maka jelas bahwa Pengawasan pegawai memiliki pengaruh dan hubungan terhadap Disiplin Kerja.

Agar lebih jelas dan untuk memudahkan keterangan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab

akibat diantara variabel yang diteliti. Sedangkan pengumpulan data dalam metode eksplanatif dilakukan dengan pendekatan survey. Survey merupakan suatu penelitian kuantitatif yang sama kepada banyak orang untuk kemudian

seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui penelitian lapangan, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan.

Instrumen Penelitian

Alternatif	Nilai Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode Likert atau Skala Likert, dimana metode Likert memberikan nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah lebih dari dua jawaban. Dengan demikian, instrumen penelitian itu akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan alternatif jawaban berjumlah 5 kategori. Semua pertanyaan dari alternatif-alternatif jawaban diberi skor:

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian terhadap variabel yang akan diteliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel III.1
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1	Pengawasan (X) Manullang (2009:173)	a. Physical Standar	- Kualitas Hasil Produksi - Standar Hasil Produksi - Waktu	1,2,3
		b. Money Standar	- Standar Biaya - Standar Penghasilan - Standar Investasi	4,5,6
		c. Intangible Standar	- Mengukur kegiatan bagian atau kepala bagian hubungan kemasyarakatan	7,8

2	Disiplin Kerja (Y) Malayu Hasibuan (2013:194)	a. Tujuan dan Kemampuan	Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja.	1
		b. Teladan Pemimpin	- Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	2
		c. Balas Jasa	- Balas jasa (kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.	3
		d. Keadilan	- Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang sesuai merasa dirinya penting	4
		e. Waskat (pegawasan melekat)	- Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan.	5
		f. Sanksi Hukuman	- Sanksi hukuman berperan penting dalam melahirkan disiplin karyawan.	6
		g. Ketegasan	- Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan.	7
		h. Hubungan Kemanusiaan	- Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan.	8

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Melalui penelitian ini penulis membaca dan mempelajari berbagai macam literatur yang erat hubungannya dengan materi penulisan penelitian ini guna mendapatkan data dan bahan yang dapat mendukung secara teoritis.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu melakukan penelitian secara langsung ke lapangan tempat obyek penelitian. Data-data yang tercakup dalam penelitian adalah:

a. Observasi

Untuk mendapatkan data yang lebih efektif, penulis terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data tentang bagaimana disiplin kerja pegawai setelah mendapatkan pengawasan dari bagian umum sekretariat Jenderal Kementerian Sosial.

b. Wawancara

Untuk memperoleh keterangan yang lebih banyak mengenai hasil Pengawasan aparatur sipil negara di bagian

kepegawaian Kantor Kementerian Sosial.

c. Pemberian

Kuesioner

Untuk mendapatkan data riil di lapangan berkaitan dengan Pengaruh Pengawasan Pegawai terhadap Disiplin Kerja yang diberikan pada Kantor Kementerian Sosial. penulis memperoleh data dari jawaban atas pertanyaan yang penulis ajukan dalam kuesioner.

d. Studi Dokumentasi

Melalui teknik ini, penulis mencari data dengan mempelajari buku-buku dan dokumen-dokumen yang relevan dengan topik yang diteliti.

Sedangkan teknik pengolahan data dilakukan dengan cara editing data yang telah dikumpulkan, kemudian ditabulasikan dalam bentuk tabel atau pengelompokan, serta dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*statistik product service solutions*) versi 20.00 for windows.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji item-item pertanyaan dari masing-masing variabel maka digunakan uji persyaratan analisis sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji Validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas, dengan asumsi $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada

pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliable jika nilai $\alpha \geq 0,6$

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik belah dua dari Sperman Brow, dengan rumus :

$$R_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi product moment antara belahan nomor negatif dengan nomor positif.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji tingkat kenormalan dari item-item pertanyaan dari masing-masing variabel. Dengan dilakukan uji Chi-square dengan hasil pengolahan data sebagai berikut: Kaidah:

$\text{Chi-square}_{hitung} > \text{Chi}_{tabel}$
(Ho) ditolak dan (Ha) Diterima

$\text{Chi-square}_{hitung} < \text{Chi}_{tabel}$
(Ho) diterima dan (Ha) Ditolak

2. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis, maka dilakukan analisis melalui:

a. Uji Korelasi

Untuk menganalisis data primer maka dipergunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada teknik analisis statistik yaitu dengan cara mencari koefisien korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y, dalam hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono bahwa koefisien korelasi adalah “suatu alat statistik yang dapat digunakan membandingkan hasil pengukuran

dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel tersebut”.

Dalam analisis koefisien korelasi terdapat analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi ganda. Analisis korelasi sederhana dimaksudkan untuk melukiskan hubungan antara variabel Kompensasi dengan motivasi kerja. Untuk analisisnya penulis menggunakan rumus koefisien korelasi (*rank-order correlation*) yang diberi simbol “r” sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n.(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

- r_{xy} = Korelasi Product Moment (untuk mengetahui nilai hubungan yang terjadi dalam penelitian).
- n = Besarnya sampel dalam penelitian.
- $\sum x$ = Jumlah variabel bebas.
- $(\sum x)^2$ = Jumlah variabel bebas yang telah dikuadratkan.
- $\sum x^2$ = Jumlah masing-masing tiap jawaban responden yang dikuadratkan.
- $\sum y$ = Jumlah variabel terikat.
- $(\sum y)^2$ = Jumlah variabel terikat yang telah dikuadratkan.
- $\sum y^2$ = Jumlah dari masing-masing tiap jawaban responden yang dikuadratkan.
- $r_{xy} = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara X dan Y kuat dan positif.
- $r_{xy} = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.
- $r_{xy} = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak berhubungan sama sekali.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel III.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2001, hal.149

Berdasarkan koefisien korelasi yang ditemukan kemudian dilakukan pengujian signifikansi untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan cara mengkonsultasikan pada table *r product moment*. Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

b. Uji Regresi

Langkah yang perlu dilakukan adalah mengetahui seberapa besar perubahan variabel Y, apabila X juga berubah dalam satu satuan, dengan

analisis regresi didapatkan persamaan regresi baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sejalan dengan itu, menurut Sugiyono dengan menggunakan persamaan regresi, dapat melakukan prediksi besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X telah diketahui. Besarnya perubahan itu ditunjukkan oleh koefisien regresi, yang diberi symbol “b”. bila hanya satu variabel bebas, garis regresi untuk garis lurus mengikuti persamaan garis lurus atau persamaan regresi sederhana yaitu :

$$\hat{y} = a + b.X$$

Keterangan :

$$\hat{y} =$$

Variabel terikat (Disiplin kerja)

$$X =$$

Variabel bebas (Pengawasan) a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah) dimana:

$$a = \gamma - bX$$

untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum XY)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut bermakna atau tidak, maka dilakukan uji signifikan dengan cara mengkonsultasikan pada F_{tabel} , ketentuan uji signifikan ini bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan dan sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji tidak signifikan.

Koefisien regresi, batas antara hubungan x dan y dapat dinyatakan dua kemungkinan. Kemungkinan x dan y dependen sempurna atau x dan y independen sempurna.

variabel x dan y dianggap berasosiasi secara statistik bila hubungannya terdapat diantara kedua batas tersebut. Atau koefisien regresi dapat dikatakan sebagai alat penduga yang dapat menghubungkan antara variabel x dan y.

c. Uji Koefisien Determinan

Adapun untuk mengukur besarnya pengaruh X (variabel bebas) terhadap Y (variabel tidak bebas) digunakan analisis Koefisien Determinan / Koefisien Penentu

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :
 KD = Koefisien Determinan
 r = Koefisien Korelasi

d. Uji t

Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel independen dengan dependen juga menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

α (alfa) 5%, dan

$df=n-2$

Keterangan:

t : t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah populasi

PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Untuk menguji apakah masing-masing item valid atau tidak, dilihat dengan cara melihat hasil output cronbach alpha pada kolom *Correlated Item-Total* untuk masing-masing variabel penelitian. Kemudian *Correlated Item -Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Pada penelitian ini, jumlah sampel 36 responden yaitu (df) = $36-2 = 34$, yaitu 0.329. Apabila nilai r hitung > r tabel dan nilainya positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut valid.

Sedangkan *output SPSS* selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran.

Tabel IV.1
Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tab}	Ket
1	Diadakannya peninjauan kualitas hasil produksi untuk menilai hasil pekerjaan	0.380	0.329	Valid
2	Kemungkinan dilakukan pengawasan standar hasil produksi dalam menilai dan mengukur hasil pekerjaan	0.616	0.329	Valid
3	Dilakukannya pengawasan penilaian waktu terhadap hasil pekerjaan	0.706	0.329	Valid

4	Dipergunakannya standar biaya dalam mengukur hasil pekerjaan pegawai	0.623	0.329	Valid
5	Dilakukannya standar penghasilan dalam mengukur pekerjaan pegawai	0.495	0.329	Valid
6	Kemungkinan diadakannya penilaian terhadap standar investasi pegawai	0.574	0.329	Valid
7	Digunakannya standar Intangibale dalam penilaian kegiatan pegawai dalam bentuk fisik	0.346	0.329	Valid
8	Dilakukannya penilaian terhadap hasil kerja pegawai dalam bentuk uang atau bonus	0.643	0.329	Valid

Berdasarkan hasil observasi pertanyaan didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan pengolahan data terhadap uji (0.329). Dengan demikian dari 8 item validitas variabel Pengawasan pertanyaan dinyatakan valid. menunjukkan dari keseluruhan item

Tabel IV.2
Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tab}	Ket
1	Diadakan tujuan dan kemampuan untuk pegawai secara ideal serta cukup menantang kemampuan karyawan	0.386	0.329	Valid
2	Apa penilaian saudara terhadap teladan pemimpin didalam kantor	0.666	0.329	Valid
3	Diberlakukannya balas jasa dalam kantor apakah menurut anda	0.815	0.329	Valid
4	Menurut anda keadilan dikantor sudah sesuai	0.550	0.329	Valid
5	Apakah pengawasan melekat dikantor anda sudah berjalan dengan baik	0.688	0.329	Valid
6	Setujuhkan anda bila mana diberlakukannya sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar ketentuan	0.494	0.329	Valid
7	Ketegasan dalam disiplin pekerjaan apakah sudah berjalan dengan baik	0.599	0.329	Valid
8	Hubungan kemanusiaan dikantor anda bisa terlaksana dengan baik	0.623	0.329	Valid

Berdasarkan hasil observasi demikian keseluruhan item dan pengolahan data terhadap uji pertanyaan dinyatakan valid. validitas variabel Disiplin Kerja menunjukkan dari 8 item pertanyaan

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau andal. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran. Konsep reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah *error of measuerenment*. *Error of measuerenment* sendiri menunjuk pada sejauh mana ikon sistensi hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subyek yang sama.

Konsep reliabilitas hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok individu yang berbeda.

Untuk tujuan prediksi dan diagnosis, test dituntut untuk memiliki koefisien reliabilitas setinggi berkisar > 0,6. Dengan Koefisien relibilitas = 0,6 berarti perbedaan atau variasi yang nampak pada skor test tersebut mampu mencerminkan 60 % dari variasi yang terjadi pada skor murni subyek yang bersangkutan.

Teknik pengambilan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh menurut (Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2006:149) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Yaitu :

1. Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.4
Hasil Regresi Dengan Memakai SPSS'20.00

	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std.Error		
Constant	7.081	5.176	1.688	0.000
Pengawasan	0.702	0.173	4.059	0.000

Hasil Uji :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 7.081 + 0.702 \text{ (Pengawasan)}$$

c. Nilai Constanta (a) pada hasil penelitian (a) dihasilkan sebesar

7.081 menunjukkan bahwa hasil penilaian atas Disiplin Kerja murni

tanpa dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 7.081.

- d. Nilai regresi Pengawasan (b) sebesar 0.702 menunjukan adanya kontribusi positif dihasilkan oleh Pengawasan, artinya bila Pengawasan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.702.

2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Untuk menjawab hipotesis adanya hubungan antara Pengawasan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y), maka digunakan uji Korelasi, hasil pengolahan data dengan menggunakan Software Statistic Product Service Solution Versi 20.00 dihasilkan output Correlation Pearson sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Korelasi Dengan Memakai SPSS 20.00

	Disiplin Kerja	Pengawasan
Pearson Disiplin Correlations Kerja	1.000	0.560
Pengawasan	0.560	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil Uji :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Nilai korelasi sebesar 0.560 atau 56,0% dengan demikian terdapat hubungan positif antar variabel, artinya

bila Pengawasan (X) ditingkatkan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

3. Uji Koefisien Penentu / Determinan (KD)

Kaidah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS'20.00 Nilai Koefisien determinan (R-square) Pengawasan (X)

sebesar 0.314 atau 31,4% dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Disiplin Kerja (Y) dapat

dijelaskan oleh variabel Pengawasan (X) sebesar 31,4% sehingga faktor-faktor diluar kedua variabel sebesar 68,6%.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Kaidah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (H_0) ditolak dan (H_a) diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (H_0) diterima dan (H_a) ditolak

Nilai t_{hitung} 4.059 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.688 dengan demikian t_{hitung} 4.059 > t_{tabel} 1.368 sehingga (H_0) Ditolak dan (H_a) diterima artinya ada hubungan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000 sedangkan nilai α ditetapkan sebesar 5% dengan demikian [$p = 0.000 < \alpha = 0,050$] karena nilai probabilitas dibawah Disiplin Kerja, artinya variabel Pengawasan dapat dijadikan parameter dalam menentukan peningkatan Disiplin Kerja.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh rujukan sebagai berikut:

- Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 7.081 + 0.702$ (Pengawasan). Ini berarti bila Pengawasan (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka

akan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.702.

- Uji korelasi Pengawasan (X) sebesar 0,560, artinya bila Pengawasan ditingkatkan maka akan menghasilkan Disiplin Kerja meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Pengawasan (X) sebesar 0.044, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan (X) sebesar 56,0%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Pengawasan (X) dan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 44,0%.
- Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Pengawasan sebesar 4.059 dan t tabel 1.688, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Pengawasan dan peningkatan Disiplin Kerja.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$p = 0.000 < \alpha = 0.050$], sehingga dengan demikian Pengawasan Signifikan terhadap Disiplin Kerja.

SIMPULAN

Dari analisis pada bab sebelumnya, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sosial 56,0%

a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 7.081 + 0.702$ (Pengawasan). Ini berarti bila Pengawasan (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.702.

b. Uji korelasi Pengawasan (X) sebesar 0,560, artinya bila Pengawasan ditingkatkan maka akan menghasilkan Disiplin Kerja meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Pengawasan (X) sebesar 0.044, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan (X) sebesar 56,0%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Pengawasan (X) dan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 44,0%.

2. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Pengawasan sebesar 4.059 dan t tabel 1.688, dengan

demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Pengawasan dan peningkatan Disiplin Kerja.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian $[= 0.000 < \alpha = 0.050]$, sehingga dengan demikian Pengawasan Signifikan terhadap Disiplin Kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara di sekretariat direktorat jenderal kementrian sosial, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian, permasalahan utama terlihat dari indikator pengarahannya Pengawasan tentang penyelesaian pekerjaan. Penulis menyarankan agar pengawasan lebih memperhatikan bawahannya sehingga apabila bawahannya mengalami kesulitan dapat segera dibantu dan dibimbing oleh pemimpin. Selain itu Pengawasan juga sebaiknya mengadakan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan bagi seluruh pegawainya atau bawahannya sehingga terjadi disiplin kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian bagi pengawasan, permasalahannya utama

terlihat pada indikator sikap pegawai atau bawahan yaitu tingkat pengawasan pimpinan atas sikap pegawai atau bawahan. Untuk permasalahan tersebut, penulis menyarankan agar pimpinan lebih sering mengawasi sikap pegawai dalam bekerja maupun dalam bersosialisasi dengan pegawai yang lain dan lingkungannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja, permasalahannya terlihat dari indikator keteladanan terhadap peraturan jam masuk, istirahat, dan jam pulang. Untuk permasalahan tersebut penulis menyarankan agar perusahaan membuat, mensosialisasikan, dan menerapkan aturan yang tegas dan jelas agar pegawai dapat mengetahui dan mentaati aturan tersebut sehingga disiplin kerja menjadi lebih baik.
4. Penulis hanya meneliti faktor pengawasan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai seperti faktor internal yaitu motivasi, kepuasan, frustrasi, dll. Dan faktor eksternal yaitu komunikasi, kompensasi, dll. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Demikianlah beberapa kesimpulan dan saran yang penulis kemukakan dalam penelitian ini, semoga ada manfaatnya bagi pimpinan dan aparatur sipil negara di bagian Sekretariat Jenderal Pemberdayaan Kementerian Sosial Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- H.Melayu Hasibuan (2013:193) Dalam Bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia.
- H.Melayu Hasibuan (2013:194) Dalam Bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mc. Farland Yang dikutip oleh Soewarno Handayanigrat Dalam Buku Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (1985;143)
- George R. Terry yang dikutip Sujanto Dalam Buku Yang Berjudul Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan (2008;17)
- Saiful Anwar Dalam Bukunya Yang Berjudul Sandi-Sandi Administrasi Negara (2004;127)
- T.Hani Handoko (2005;36) Dalam Buku Manajemen Edisi II
- Moekijat (1998;139) Dalam Bukunya Manajemen Sumber Daya MANusia
- Sondang P. Siagian (2000;350) Filsafat Administrasi. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Melayu Hasibuan (2009;195) Manajemen Sumber Daya Manusia.

- William H. Newman dalam Handyaningrat (2006;2)
- Prajudi Dalam Anggriani (2012;8-9) Teori Dan Dasar Administrasi.
- Leonard D. White Dalam Anggriani (2012;9) Teori Dan Dasar Administrasi.
- Stephan P. Robbins (2014;4)
- Farland Dikutip oleh Soewarno Handyaningrat (2011;43)
- Stoner Dikutip oleh Handoko (2000;8)
- Melayu S. P. Hasibuan (2007;10) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Melayu S. P. Hasibuan (2007;11) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko (2013;361) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang (2009;173) Analisis kebijaksanaan dari Formulasi.
- Hani Handoko (2014;357) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang (2004;178) Dasar-Dasar Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Melayu Hasibuan (2005;1994) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.
- Abdurahman Fathoni (2006;32) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka. Cipta. Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah
- Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D, Bandung Alfabeta (2006;149)

Sumber Lain :

- http://adieprahartanto.blogspot.co.id/2012/08/kumpulan-variabel-dimensi-dan-indikator_28.html
- http://adieprahartanto.blogspot.co.id/2012/08/kumpulan-variabel-dimensi-dan-indikator_28.html
- <https://media.neliti.com/media/publications/1465-ID-pengaruh-pengawasan-terhadap-disiplin-kerja-pegawai-negeri-sipil-di-sekretariat.pdf>
- <http://ardanpraja.blogspot.co.id/2012/05/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- <http://apitilmu.blogspot.co.id/2015/11/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html>

Dokumen :

- Perpres No. 7 tahun 2005 tentang diarahkan pada perubahan kelembagaan (organisasi).
- Undang-undang Pasal 3 Angka 11 PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Dasar 1945 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Pasal 34 UUD 1945 Tentang fakir miskin dan anak-anak terlantar yang dipelihara oleh Negara.
- Perpres Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Kedudukan, Fungsi, Tugas, Kewenangan dan Susunan Organisasi.
- Perpres Nomor 62 Tahun 2005.
- Undang-Undang RI Nomor 33 PRPS Tahun 1964 tentang penetapan penghargaan dan pembinaan terhadap pahlawan.