

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Rohmial

mialmughtar12@gmail.com

DOI : 10.32524/jkb.v17i1.493

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of supervision on the work discipline of employees at the Communication and Information Agency of South Sumatra Province, in this study the authors used a type of quantitative research. The samples taken in this study were 53 people. The data analysis technique used in this study is simple linear regression and, analysis of the coefficient of determination. The results of the study show that all existing instruments are declared valid and realistic and from the regression calculation it is proven that there is an influence between supervision and work discipline. The results of regression analysis obtained a regression equation = $11.456 + 0.761X$. The verification test of the regression equation was obtained from the t -test = 8.522 with a probability of $0.0000 < 0.05$. This shows that supervision influences the work discipline of employees at the Communication and Information Agency of South Sumatra Province. The magnitude of influence is also seen from the coefficient of determination which has a value of 0.587 or 58.7% and the rest of the work discipline of employees is influenced by other factors besides supervision of 41.3%.

Keyword : Supervision, work dsicipline

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan, pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dan, analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh butiran instrumen yang ada dinyatakan valid dan reliabel serta dari perhitungan regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja. Hasil Analisis regresi diperoleh persamaan regresi = $11,456+0,761X$. Uji sinifikasi persamaan regresi diperoleh dari uji t hitung = 8,522 dengan probabilitas sebesar $0,0000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Besarnya pengaruh dilihat juga dari koefisien determinasi yang memiliki nilai 0,587 atau 58,7% dan selebihnya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan sebesar 41,3%.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai masing-masing yang bekerja didalamnya. Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang madani yang taat akan hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bemoral tinggi. Kedudukan dan peranan sangat penting menyebabkan pegawai negeri sipil senantiasa dituntut memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil.

Pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai menjadi sangat penting, karena dengan adanya pengawasan dapat melihat apakah disiplin kerja pegawai pada suatu instansi dapat terlaksana secara efektif. Pada instansi pemerintah di Sumsel perlu dilakukan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memicu kinerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawas yang dilakukan secara efektif dari manager maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai secara otomatis akan bekerja rajin dengan disiplin kerja yang tinggi serta bertanggung jawab sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Semakin lancar kerja yang disertai pengawasan dan disiplin yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik, dengan pengawasan yang baik dapat mendorong pegawai lebih giat lagi dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam suatu organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya, dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bila mana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi pegawai yang ada dalam lingkungan organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun oleh karena itu setiap kegiatan yang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi

manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pelaksanaan suatu kegiatan 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 karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan perubahan yang lebih baik.

Melihat kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga disiplin pegawai pun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan terlihat adanya gejala-gejala yang menunjukkan menurunnya disiplin kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antara pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan serta kurangnya disiplin kerja pegawai. Untuk itu dalam meningkatkan kerja pegawai, pimpinan harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri pegawai akan meningkat.

Setelah melakukan observasi penulis menemukan adanya indikasi yang menunjukkan bahwa :

1. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja.
2. Belum adanya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran.
3. Masih rendahnya peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Pengawasan Pegawai terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah ada Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Pengawasan

Suatu organisasi instansi pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perubahan instansi pemerintahan dalam mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Sebagai contoh, dalam suatu dinas pemerintahan pastilah memerlukan komponen-komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain. antara lain manusia, bahan material/fisik, moral dan teknologi. Komponen-komponen tersebut saling mendukung dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dalam pelaksanaan seringkali dijumpai permasalahan yang akan menghambat pencapaian tujuan. Masalah yang akan muncul berkaitan dengan waktu yaitu tidak terselesainya suatu tugas dengan baik tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*).

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan: adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Pasal 4 Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan didukung dengan sarana dan prasarana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Siagian (2006:107) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Djati Julitriarsa dan Jhon Suprihantoro (2001:101) yaitu Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil kesalahan itu, begitu pula akan menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang tidak ditetapkan, dengan adanya pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi beberapa penyimpangan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robert J. Moker yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2003:360) mengidentifikasi pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

George R. Terry (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dari pendapat diatas mengenai pengawasan dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan suatu kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggung jawab berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana atau tidak. Bila tidak sesuai dengan rencana maka perlu di lakukan tindakan tertentu untuk menanganinya, bila telah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk meningkatkan kualitas hasil dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan bukan mencari siapa yang salah namun apa yang salah dan bagaimana membetulkannya.

Bedasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016, Perangkat Daerah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan melakukan fungsi pengawasan umum dan teknis atas penyelenggaraan urusan pemerintah oleh kabupaten/kota sampai dengan terbentuknya perangkat gubernur sebagai wakil pemerintah pusat.

Fungsi pengawasan

Menurut Bohari (2004:9) fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sule dan Saefullah (2005:317) fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Lebih lanjut mengenai fungsi dari pengawasan, Simbolon (2004:62) mengemukakan bahwa fungsi dari pengawasan yaitu :

1. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan
2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan

3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan
4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan

Sedangkan menurut Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 82 Tahun 2016 Tentang Tugas dan Fungsi Pengawasan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan yaitu :

- a. Memberikan pelayanan administratif dibidang pengawasan kepada KPID
- b. Menyediakan pengaduan melalui sms online, telepon, surat dan email
- c. Menyediakan fasilitas pemberian peringatan dan teguran kepada lembaga penyiaran terkait pelanggaran terhadap undang-undang penyiaran dan pedoman perilaku penyiaran (P3), standar program siaran (SPS)
- d. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan

Tujuan Pengawasan

Menurut Bohari (2005:5) tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan kesalahan atau hambatan kepada pimpinan atau penanggung jawab kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan yang korektif yang perlu.

Selanjutnya, Menurut Siagian (2002:259) pengawasan dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya diviasi dalam operasional atau rencana sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencananya tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektifitas setinggi mungkin.

Prinsip-prinsip pengawasan

Dalam pelaksanaan pengawasan, di perlukan prinsip-prinsip sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan tersebut. Herujito (2001:242) menyatakan bahwa ada 7 prinsip-prinsip pengawasan yaitu :

1. Mencerminkan sifat dari apa yang diawasi
2. Dapat diketahui dengan segera penyimpangan yang terjadi
3. Luwes
4. Mencerminkan pola organisasi
5. Ekonomis
6. Dapat mudah dipahami
7. Dapat segera diadakan perbaikan

Simbolon (2004:99) menyatakan dalam hal prinsip pengawasan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi
2. Pengawasan harus objektif, jujur, dan mendahului kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi
3. Pengawasan harus berorientasi pada kebenaran menurut peraturan-peraturan yang berlaku (*wetmatigheid*), berorientasi terhadap kebenaran atas prosedur yang telah ditetapkan (*rechma-tigheid*) berorientasi terhadap tujuan/manfaat dalam pelaksanaan pekerjaan (*doelmorigheid*)
4. Pengawasan harus menjamin daya dan hasil guna pekerjaan
5. Pengawasan harus berdasarkan atas standar yang objektif, teliti (*accurate*) dan tepat
6. Pengawasan harus bersifat terus menerus (*continue*)

7. Hasil pengawasan harus dapat memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap perbaikan dan penyempurnaan dan kebijaksanaan waktu yang akan datang

Indikator-Indikator Pengawasan

Handoko (2003:362) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja antara lain:

1. Penetapan Standar

Penetapan standar berfungsi untuk memudahkan manager untuk mengkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara lebih jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani secara efektif.

2. Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penetapan standar akan sia-sia apabila tidak ada penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan yang tepat. Pengukuran ini mudah dilaksanakan dan tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada karyawan.

3. Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem *monitoring* ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus atau program bertahap. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu observasi, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, metode-metode otomatis dan inspeksi, pengujian (tes) atau dengan pengambilan sampel.

4. Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisis Penyimpangan

Pengawasan harus memungkinkan adanya umpan balik, secara cepat berupa informasi untuk keperluan tindak lanjut. Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (*deviasi*).

5. Perbaikan atas Penyimpangan

Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi penilaian kerja pegawai, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan dari koreksi tersebut karyawan diberi peringatan agar bisa bekerja lebih baik

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Dessler: 2000), "*discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule or procedure has been violated*". Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Menurut Wursanto (2002:108) mengatakan "Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan".

Sedangkan menurut Fx. Oriep S Poerwopoespito (2000:247) menyebutkan "Disiplin Siagian (2001:305) mengatakan "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong

para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan antara lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang harus dipatuhi oleh pegawai berdasarkan norma-norma dan aturan yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja seorang pegawai akan banyak dipengaruhi oleh keadaan lingkungan dimana mereka bekerja. Disiplin yang baik dari seorang pegawai merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan aktivitas, kemajuan dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau instansi yang telah ditetapkan. Pimpinan harus memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, baik yang berhubungan langsung dengan suasana kerja.

Menurut A. Fikri Jahrie (2004:27) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai seperti yang telah di jelaskan diatas berkenaan dengan peraturannya seharusnya berlaku dalam setiap instansi. Faktor ini juga berkaitan erat dengan sikap dan kebiasaan seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian yang penulis kemukakan diatas, yaitu mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diatas diartikan sebagai segala unsur yang ada dalam lingkungan kerja yang berpengaruh pada kemampuan seseorang untuk bekerja. Hal-hal yang mempengaruhi disiplin itu sendiri juga akan sangat tergantung pada lingkungan kerja, yaitu tempat dimana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Indikator-Indikator Kedisiplinan

Indikator disiplin pegawai mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin dalam melaksanakan kewajiban
Adalah sikap pegawai yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pegawai yang berupa ketaatan untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban yang tertulis atau telah ditetapkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.
2. Disiplin dalam menghindari larangan
Adalah sikap pegawai ditunjukkan dengan perbuatan atau tingkah laku pegawai yang tidak melaksanakan perbuatan yang dilarang seperti yang terdapat dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

3. Disiplin dalam penerapan hukuman disiplin

Adalah penerapan hukuman disiplin bagi pegawai yang melakukan pelanggaran baik pelanggaran tidak masuk kerja yang diakumulasikan dalam satu tahun, maupun pelanggaran lainnya sebagaimana yang telah ditetapkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

Hipotesis Penelitian

Diduga terdapat pengaruh yang positif (signifikan) antara pengawasan dan disiplin kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif.

Hipotesis nol (H_0): Tidak ada pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja pegawai

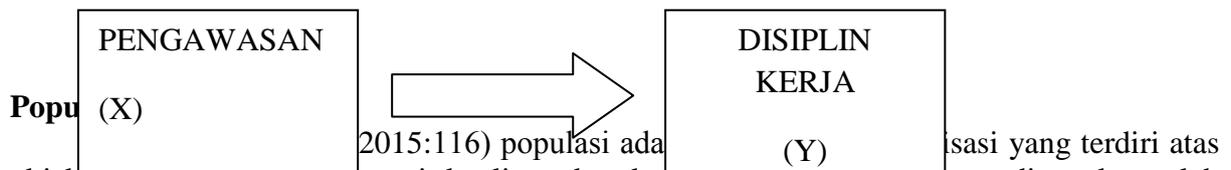
Hipotesis alternatif (H_a): Ada pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diajukan. Selain desain penelitian ini juga digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan adanya mengenai suatu variabel, gejala ataupun fenomena tertentu sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh secara mendalam sehingga diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2002:20-21) variabel itu adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent Variabel*) yaitu pengawasan dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kedisiplinan kerja. Berikut ini disajikan Paradigma Penelitian pada gambar berikut:

Gambar 1
Paradigma Penelitian



objek (Sugiyono, 2015:116) populasi ada... isasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya". Populasi penelitian ini berjumlah 106 Karyawan terdiri dari kepala dinas 1 orang, sekretariat 9 orang, bidang pengelolaan informasi publik 12 orang, bidang pengelolaan komunikasi publik 15 orang, bidang teknologi dan informasi komunikasi dan persandian 15 orang, bidang layanan *E-Government* 9 orang, bidang statistik 7 orang dan tenaga honorer berjumlah 38 orang.

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Azis, 2003). Cara menghitung besar sampel suatu penelitian ditentukan oleh desain penelitian yang digunakan dan diketahui tidaknya jumlah populasi.

Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah:

$$n = 50\% \times N$$

Keterangan:

n : besar sampel

N : besar populasi

Rumus tersebut berdasarkan pernyataan jika jumlah subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua. Sedangkan jika jumlah subjeknya lebih besar dapat diambil antara (Arikunto, 2002). Perhitungan sampel dengan menggunakan rumus tersebut adalah :

$$n = 50\% \times N$$

$$n = 0,5 \times 106$$

$$n = 53$$

Jadi, jumlah sampel adalah 53 responden

Definisi Operasional

Husein Umar mengatakan operasional merupakan penentuan suatu construct sehingga menjadi variabel maupun variabel-variabel yang dapat diukur.

Menurut Sugiyono (2010) mendefinisikan variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasionalnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X)	Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian , 2006)	1. Penetapan Standar	Ordinal
		2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan	Ordinal
		3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan	Ordinal
		4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan	Ordinal
		5. Perbaikan atas penyimpangan	Ordinal
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma	1. Disiplin dalam melaksanakan kewajiban	Ordinal
		2. Disiplin dalam menghindari larangan	Ordinal

	atau aturan-aturan yang telah ditetapkan". (Wursanto, 2002)	3. Disiplin dalam penerapan hukuman disiplin	Ordinal
--	--	--	---------

Prosedur Pengumpulan Data

1. Observasi

Penulis melakukan observasi secara langsung pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

2. Kuesioner

Penulis mempersiapkan daftar pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian. Kuesioner yang di berikan pernyataan-pernyataan tertulis berbentuk pernyataan tertutup. Kuesioner yang digunakan dalam bentuk tanda silang dimana responden memilih jawaban-jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

3. Studi kepustakaan

Kegiatan mempelajari dan mengumpulkan data tertulis untuk menunjang penelitian data yang digunakan merupakan literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.

4. Dokumentasi

Kegiatan yang mempelajari catatan resmi mengenai gambaran organisasi. Mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang digunakan data penelitian ini yang meliputi struktur organisasi dan daftar absensi.

Teknik Uji Coba Instrumen

Validitas instrumen adalah tingkat ketepatan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dalam suatu penelitian, sementara reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistenan pengukuran instrumen, adapun teknis validitas instrumen ini menggunakan 2 teknik:

1. Uji Validitas

Uji Validitas instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001:113). Pengujian validasi menggunakan rumus kolerasi product moment

$$r = \frac{n(\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi

X : Jumlah skor pertanyaan

Y : Jumlah skor total

$\sum xy$: Skor pertanyaan no.1 dikalikan skor total

$\sum x^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum y^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

N : Jumlah Sampel

Perhitungan Validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software spss* versi 21. dan dibandingkan dengan nilai r kritis (r tabel).

Kriteria pengujian validitas :

Sig<0.05= Valid

Sig>0.05= Tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 1999: 193) sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir/item

V_t^2 = Varian total

Untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal dimana pertengahan dari kemungkinan sebagai koefisien akibat perbedaan cara dalam membagi skala item. Penguji reliability akan menghasilkan output yang menunjukkan nilai alpha untuk masing-masing item. Jika nilai alpha suatu item >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut adalah reliable. Sebaliknya jika nilai alpha suatu item <0,60 maka disimpulkan bahwa item tersebut tidak reliable (Ghozali, 2001 : 135)

Metode Analisis

a. Regresi Sederhana

Analisa data dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai *variabel dependent* bila nilai *variabel independent* dimanipulasi (dirubah-rubah). Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan b (Sugiyono, 2014:188)

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y: nilai yang diprediksikan (disiplin)

A: konstanta atau bilang harga x = 0

B: koefisien regresi

X: variabel independen (pengawasan)

b. Pengujian Hipotesis

Dasarnya pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005:87) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Variabel Y, apakah X (Pengawasan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali 2005:92). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- H_0 :Variabel Pengawasan tidak mempunyai pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu Disiplin Kerja Pegawai
- H_a :Variabel Pengawasan mempunyai pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali 2005:95) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila angka probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 2
Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data

Uraian	Jumlah
Jumlah responden yang terpilih	53
Jumlah kuesioner yang disebar	53
Jumlah kuesioner yang terkumpul	53
Persentase (%)	53

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan distribusi kuesioner dan pengumpulan data pada tabel 2 diatas, maka penulis memilih dan menyebar kuesioner kepada 53 responden pada penetapan sampel dari 53 kuesioner tersebut semua bisa dikumpulkan.

Tabel 3
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	17	32
Perempuan	36	68
Total	53	100

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan jenis kelamin pada tabel 3 menunjukkan bahwa dari segi jenis kelamin yang mayoritas respondennya adalah perempuan berjumlah 36 orang sebesar 68% dibandingkan laki-laki berjumlah 17 orang sebesar 32%.

Tabel 4
Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase %
<25 Tahun	14	26
25-30 Tahun	20	38
31-35 Tahun	7	13
36-40 Tahun	5	10
>40 Tahun	7	13
Total	53 Orang	100

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan identitas responden pada tabel 4, responden yang terbesar dari segi usia adalah dari kelompok 25-30 tahun sebanyak 20 orang sebesar 38%. Sedangkan responden terkecil dari segi usia adalah kelompok 36-40 tahun sebanyak 5 orang sebesar 10%.

Tabel 5
Berdasarkan Pendidikan

Umur	Jumlah	Persentase %
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	5	10
D3	22	41
SARJANA	24	45
PASCASARJANA	2	4
Total	53 Orang	100

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan identitas responden pada tabel 5 responden yang terbesar dari segi pendidikan terakhir SARJANA sebanyak 24 orang sebesar 45% dan responden yang terkecil adalah PASCASARJANA sebanyak 2 orang sebesar 4%.

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Perhitungan Validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21. Kriteria pengujian validitas :

Sig < 0.05 = Valid

Sig > 0.05 = Tidak Valid

Berdasarkan data yang terkumpul dari 53 responden, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pengawasan (X)

No.Butir Instrumen	Koefisien Kolerasi	Nilai Sig.	Sig.Ketentuan	Keterangan
1	0,581	0,000	0,05	Valid
2	0,686	0,000	0,05	Valid
3	0,631	0,000	0,05	Valid
4	0,391	0,004	0,05	Valid
5	0,451	0,001	0,05	Valid
6	0,559	0,000	0,05	Valid
7	0,676	0,000	0,05	Valid
8	0,745	0,000	0,05	Valid
9	0,612	0,000	0,05	Valid
10	0,640	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan hasil uji validitas diatas semua butir instrumen berada dibawah nilai Sig 0.05, maka seluruh instrumen penelitian variabel pengawasan dinyatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja (Y)

No. Butir Instrumen	Koefisien Kolerasi	Nilai Sig.	Sig.Ketentuan	Keterangan
1	0,587	0,000	0,05	Valid
2	0,564	0,000	0,05	Valid
3	0,602	0,000	0,05	Valid
4	0,619	0,000	0,05	Valid
5	0,397	0,003	0,05	Valid
6	0,756	0,000	0,05	Valid
7	0,585	0,000	0,05	Valid
8	0,694	0,000	0,05	Valid
9	0,699	0,000	0,05	Valid
10	0,491	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan hasil uji validitas diatas semua butir instrumen berada dibawah Nilai Sig 0.05, maka seluruh instrumen penelitian variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan internal Consistency dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Penguji ini menggunakan SPSS Versi 21.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 53 responden, maka hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Reabilitas Instrumen Pengawasan (X)
Item-Total Statistics

No. Butir Instrumen	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	82,20755	44,514	,552	,880	Valid/reliabel
2	82,28302	43,861	,663	,878	Valid/reliabel
3	82,15094	43,284	,579	,879	Valid/reliabel
4	82,16981	45,682	,298	,887	Valid/reliabel
5	82,24528	44,843	,359	,886	Valid/reliabel
6	82,24528	44,227	,461	,882	Valid/reliabel
7	82,20755	43,283	,566	,879	Valid/reliabel
8	82,22642	41,871	,626	,877	Valid/reliabel
9	82,18868	44,925	,378	,885	Valid/reliabel
10	82,18868	42,194	,515	,881	Valid/reliabel

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2018

Dari tabel 8 di atas terdapat jumlah 53 sample dengan Pernyataan sebanyak 10 item yang telah di peroleh nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* berada diatas nilai ketentuan 0,60. Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel pengawasan sudah reliabel, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

Tabel 9
Uji Reabilitas Instrumen Disiplin Kerja (Y)
Item-Total Statistics

No. Butir Instrumen	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	39,41509	11,324	,462	,792	Valid/reliabel
2	39,43396	11,750	,460	,793	Valid/reliabel
3	39,54717	11,137	,472	,791	Valid/reliabel
4	39,52830	11,139	,498	,788	Valid/reliabel
5	39,37736	12,355	,273	,810	Valid/reliabel
6	39,54717	9,945	,645	,769	Valid/reliabel
7	39,50943	11,485	,471	,791	Valid/reliabel
8	39,43396	10,981	,599	,778	Valid/reliabel
9	39,58491	10,209	,565	,780	Valid/reliabel
10	39,43396	12,020	,377	,800	Valid/reliabel

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2018

Dari tabel 9 di atas terdapat jumlah 53 sampel dengan Pernyataan sebanyak 10 item yang telah di peroleh nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* berada diatas nilai ketentuan 0,60. Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja sudah reliabel, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan

Pengawasan dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan, Semakin lancar kerja yang disertai pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik, dengan pengawasan yang baik dapat mendorong pegawai lebih giat lagi dalam bekerja dan menghasilkan kerja dengan semangat yang baik. Berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan ada 10 Pernyataan dari indikator variabel Pengawasan dari setiap pernyataan yang diberikan rata-rata responden menjawab setuju dengan rata-rata presentase 58%, maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan yang dijalankan oleh pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika sudah cukup baik, pengawasan yang baik maka disiplin kerja akan meningkat sehingga tujuan yang diharapkan dalam suatu instansi akan tercapai, seperti menurut pendapat Siagian (2006:107) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya, untuk mengukur disiplin kerja pegawai penulis memberikan kuesioner yang berisi 10 pernyataan, pernyataan tersebut diambil dari indikator disiplin kerja, dari pernyataan tersebut rata-rata responden menjawab setuju dengan rata-rata presentase 56%, dengan demikian disiplin kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, sesuai dari hasil jawaban yang diberikan reponden, seperti pendapat Handoko (2001:65) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendirinya untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengawasan (X) terdapat variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y) teknik ini dianalisis menggunakan SPSS Versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Regresi Sederhana
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,456	3,817		3,001	0,004
1	Skor Item Pengawasan	,761	,089	,766	8,522	0,000

a. Dependent Variable: Skor Item Disiplin Kerja

b. Independent Variabel: Skor Item Pengawasan

Terdapat beberapa kolom dalam tabel coefficients diatas, yang perlu diperhatikan hanyalah kolom B dalam kolom tersebut terdapat nilai konstanta disiplin kerja adalah 11,456, pengawasan 0,761 sehingga apabila dituliskan persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,456 + 0,761X$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

11,456 = Nilai konstan disiplin kerja sebesar 11,456 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengawasan yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawainya.

0,761 = besarnya koefisien variabel pengawasan yang berarti setiap peningkatan variabel sebesar 1%, maka disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 0,761.

Standar Error sebesar 3,817 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam pengujian SPSS Versi 21 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 3,817.

Hasil regresi sederhana diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni disiplin kerja, dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas maka diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji T)

Pengujian parsial (individual) atau uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas terdapat terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Kriteria pengujian

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian ini menggunakan SPSS Versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Uji Signifikasi T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,456	3,817		3,001	,004
1 Skor Item Pengawasan	,761	,089	,766	8,522	,000

a. Dependent Variable: Skor Item Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai T hitung untuk variabel pengawasan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y) adalah 8,522 dengan angka signifikan berada dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi atau koefisien penentu menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel-variabel bebas terdapat naik turunnya variabel terikat, maka menggunakan koefisien penentu berganda yang dirumuskan yaitu $KP = R^2 = r^2 \times 100\%$

Analisis ini menggunakan SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,766 ^a	,587	,579	2,38987	1,492

a. Predictors: (Constant), Skor Item Pengawasan

c. Dependent Variable: Skor Item Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel Model Summary diatas, maka yang digunakan R Square yaitu sebesar $0,587 \times 100 = 58,7\%$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai adalah 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian, misalkan tidak adanya kompensasi/insentif terhadap pegawai yang disiplin.

Dari seluruh hasil penelitian diatas, maka pembahasannya dapat dijelaskan bahwa sampel yang diambil sebanyak 53 responden dengan rincian 10 pernyataan tentang pengawasan dan 10 pernyataan tentang disiplin disiplin pegawai, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa hasil seluruh pengujian instrumen variabel menyatakan valid karena telah berada dibawah angka sig. 0,05 dan uji reabilitas menyatakan reliabel dikarenakan telah melebihi angka ketentuan 0,06 dan dari kedua uji tersebut maka seluruh instrumen penelitian dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya ada 2 variabel dalam penelitian ini akumulatifnya variabel X sebanyak 10 pernyataan dengan nilai rata-rata 4,22 dengan kategori baik dan variabel Y sebanyak 10 pernyataan dengan butir pernyataan indikator nilai rata-rata 4,43 dengan kategori baik.

Dari perhitungan hasil analisis data pengawasan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, dari hasil 10 pernyataan tersebut responden memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata presentase 58% dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan rata-rata responden menjawab setuju dengan hasil presentase rata-rata 56% maka dapat dikatakan disiplin kerja sudah cukup baik, sedangkan dari perhitungan regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas dan terikatnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yaitu 11,456 yang artinya setiap peningkatan variabel pengawasan sebesar 1% maka disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 11,456 hal ini juga dapat didukung oleh T tabel yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, selanjutnya dapat dilihat juga dari nilai koefisien determinasi yang memiliki nilai 0,587 yang berarti variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 58,7 terhadap variabel disiplin kerja.

Hal ini dapat dikatakan bahwa pengawasan yang dijalankan sudah baik dengan tindakan atau proses kegiatan semua pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan adanya pengawasan maka disiplin kerja pegawai pun akan meningkat sehingga tidak terjadi penyimpangan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga pegawai melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dikatakan bahwa pengawasan yang telah dilaksanakan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yang ada pada instansi tersebut berjalan dengan baik

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan dari data pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan, adapun simpulan dari penelitian ini adalah :

1. Pengawasan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, seperti yang diketahui hasil kuesioner yang diberikan kepada responden memberikan jawaban dengan kategori baik rata-rata presentase 58%. Disiplin Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 56%, dengan demikian dapat dikatakan disiplin kerja sudah cukup baik.
2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan dalam penelitian ini, berdasarkan perhitungan regresi sederhana terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dengan persamaan regresi sederhananya $Y=11,456+0,761X$. Hal itu didukung dengan uji T tabel dengan angka probabilitas signifikan berada dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi (R square) terlihat bahwa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika sebesar 58,7% hal ini berarti bahwa semakin banyak pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik. Sedangkan sisanya 41,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalkan tidak adanya kompensasi/insentif terhadap pegawai yang disiplin dan tidak ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai.
3. Sebagai seorang pimpinan harusnya meningkatkan lagi pengawasan kepada para pegawainya agar tidak terjadi penyimpangan kesalahan dalam melaksanakan tujuan organisasi dan agar pegawai melaksanakan kegiatan berdasarkan aturan dan norma yang telah ditetapkan agar dapat bekerja lebih baik lagi.
4. Untuk disiplin kerja yang sudah cukup baik ini agar dapat ditingkatkan lagi disiplin kerjanya, pimpinan juga harus memberikan penghargaan, misalnya memberikan insentif yang lebih kepada pegawai paling disiplin sehingga pegawai akan merasa lebih termotivasi dan mampu meningkatkan disiplin kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.
5. Adanya pengaruh sebesar 58,7% terdapat pengaruh yang kuat (signifikan) antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, disarankan kepada kepala dinas komunikasi dan informatika jika bermaksud meningkatkan disiplin kerja pegawai maka harus memperhatikan faktor pengawasan sebagai faktor dominan yang memiliki pengaruh kuat untuk dilakukan secara terus menerus dan di evaluasi secara berkala sehingga dapat diketahui kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azis, Alimul Hidayat, 2003, **Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data**, Salemba Medika, Jakarta.
- Bohari, 2004, **Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi terjemahan, Penerbit PT. Prehallindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia, Jakarta.
- Husein Umar, 2005, **Metode Penelitian**, Jakarta: Salemba Empat.
- Julitiarsa Djati dan Suprihantoro John, 2001, **Manajemen Umum**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jahrie A.Fikri dan Hariyoto S, 2014. **Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- R. Terry, George, **Prinsip-prinsip Manajemen**, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Siagian, Sondang P, 2006, **Fungsi-Fungsi Manajemen**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2015, **Metode Penelitian Administrasi**, Alfa Beta, Bandung.
- Sule, dkk, 2005, **Pengantar Manajemen**, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D**, Bandung.