

# **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula**

**Sulma Umamit**

**Jantje Mandey**

**Joyce Rares**

**ABSTRACT :** The research was conducted on the basis of initial observations that civil servants in performing basic tasks and functions indicated less comply with the applicable rules, especially rules regarding discipline in performing the task. Thus, the study aims to "know the effect of the application of disciplinary oversight of the civil servants working in the Regional Secretariat Sula Islands".

The method used in this research is descriptive method with quantitative approach. Purposive sample of respondents assigned as many as 69 people, and a questionnaire distributed data collection techniques for obtaining primary data, while the secondary data obtained through technical documentation. All data and information obtained through surveys and direct observation techniques. Once the data is collected, analyzed using analytical techniques percentage (frequency table), followed by product moment correlation analysis and simple linear regression.

The results showed that: Implementation of the functions of supervision and discipline of employees working in the Secretariat of the Sula Islands area identified in the category "medium", but oversight tends to be high, while labor discipline of employees tends to be low. Supervision positive and significant impact on employee discipline, particularly at the district secretariat Sula Islands. The functional relationship between the two variables linear patterned positive and contributive.

Thus, it can be concluded that the proposed research hypotheses can be tested empirically enforceability as well as to justify the underlying theories. Direct supervisor needs to streamline the supervision attached to subordinates in order to improve their work discipline; There needs to be continuous socialization discipline rules as well take an act decisively to employees who deviate from these rules.

*Key words: Monitoring Functions, Discipline employee*

## **PENDAHULUAN**

Kebijakan reformasi birokrasi sebagaimana ditetapkan dalam Perpres No. 7 tahun 2005 diarahkan pada perubahan kelembagaan (organisasi), sistem 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 perundang-undangan 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 Daerah Kabupaten Kepulauan Sula sebagai salah satu birokrasi publik di tingkat kabupaten/lota menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat, sesuai hasil pengamatan awal memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja pegawai, terutamaberkaitan 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, selain instrumen pengawasan secara konvensional hanya diopercakan pada Daftar Hadir Pegawai yang mudah

dimanipulasi oleh pegawai itu sendiri. Dengan demikian, permasalahan ini menarik untuk diteliti dengan maksud untuk mengkaji “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Yang Digunakan**

Relevan dengan perumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji keberlakuannya secara empirik, penelitian ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hal ini dimungkinkan karena masalah yang diangkat cukup aktual dan faktual serta berusaha untuk menguji hubungan antar variabel penelitian

### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yakni variabel bebas (*independent variable*) atau variabel berpengaruh dan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel terpengaruh. Variabel independen atau variabel bebas adalah fungsi pengawasan, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja pegawai

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel berikut indikatornya, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengawasan sebagai variabel bebas atau variabel berpengaruh atau disebut pula dengan variabel prediktor (variabel X) didefinisikan sebagai kegiatan pengamatan, pemantauan, pemeriksaan, pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, sehingga pelaksanaannya berjalan sesuai aturan dan rencana serta dapat mencapai tujuan/sasaran atau target-target yang ditetapkan. Pengawasan

dimaksud ialah pengawasan yang dilakukan baik oleh pejabat-pejabat yang berwenang maupun oleh atasan langsung.

Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, sebagai berikut:

- a. Personalia petugas atau unsur-unsur yang dilibatkan dalam melakukan pengawasan;
  - b. Metode atau sistem prosedur (misalnya tata kerja, langkah-langkah dan cara pelaksanaannya);
  - c. Sarana yang digunakan (misalnya laporan kemajuan, diskusi, dan lain-lain);
  - d. Tindak lanjut hasil pengamatan, pemantauan, dan evaluasi;
2. Sebagai variabel Tak bebas atau variabel terpengaruh/variabel respons (variabel Y), disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku pegawai yang berorientasi pada penggunaan waktu kerja secara efisien. Variabel ini diamati melalui beberapa indikator, seperti :
    - a. Masuk dan pulang kerja tepat waktu;
    - b. Tingkat absensi rata-rata dalam tiga bulan terakhir;
    - c. Tingkat loyalitas pegawai/bawahan kepada pimpinan/atasan;
    - d. Tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam proses pelaksanaan tugas;

### **C. Desain Penelitian**

#### **1. Populasi dan Sampel**

- a. Populasi : Populasi dalam penelitian ini dimaksudkan ialah semua karakteristik yang menyangkut penerapan fungsi pengawasan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai

pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

Dengan demikian yang dijadikan populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai negeri yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, khususnya Asisten Bidang Administrasi dan Pemerintahan, sesuai data terakhir berjumlah 69 orang yang tersebar pada 3 Bagian dan 9 sub-bagian.

- b. Sampel : Sampel menurut Arikunto (1986) yaitu totalitas atau sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Lebih lanjut, mengingat besar populasi kurang dari 100, maka penelitian ini mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populatif dengan besar sampel responden sebanyak 69 orang pegawai.
2. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data  
 Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, baik data primer maupun data sekunder, maka akan digunakan beberapa alat/instrumen dan cara/teknik pengumpulan data sebagai berikut :
    - a. Kuesioner atau Daftar Pertanyaan
    - b. Wawancara
    - c. Survei lapangan
  3. Teknik Analisis Data  
 Teknik analisis data yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :
    - a. Untuk mengidentifikasi variabel-variabel penelitian digunakan analisis tabel (tabel frekuensi) dan dilanjutkan dengan analisis rata-rata hitung (*mean test*).
    - b. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas (penerapan fungsi pengawasani) terhadap variabel tak bebas (disiplin kerja pegawai),

digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menyelesaikan persamaan :

$$\hat{Y} = a + bX \text{ (Sudjana, 1983).}$$

Dimana :

$\hat{Y}$  : Nilai Y duga atau Y prediksi yang dicari

a : Kontanta a (jika X = 0), diselesaikan melalui rumus : a.=

$$\frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b : nilai koefisien regresi, dengan rumus : b.=

$$\frac{(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- c. Untuk menaksir besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas, digunakan harga koefisien determinasi ( $r^2$ ) dari hasil analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment*) dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

- (1). Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus r-Pearson yang dimodifikasi oleh Sudjana (1983), sebagaiberikut:

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

- (2). Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu ( $r^2$ ).

- d. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 1 % dengan dk = n

## PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 120 ayat 2 menyebutkan, bahwa perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan. Kemudian pada pasal 121 undang-undang tersebut disebutkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Sekretariat daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah;
- b. Sekretaris Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
- c. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut, Sekretaris Daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.

Sebagai pelaksanaan dari anamat undang-undang tentang pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, diikuti dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah.

Dengan berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tersebut, maka ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Nomor 1 Tahun 2008 tersebut ditetapkan tentang kedudukan, tugas dan

fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, yaitu sebagai berikut :

- a. Sekretariat Daerah merupakan perangkat daerah Kabupaten Kepulauan Sula yang berkedudukan sebagai unsur staf, dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati;
- b. Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah dan lembaga lainnya;
- c. Sekretariat Daerah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tersebut menyelenggarakan fungsi :
  - 1) Penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
  - 2) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
  - 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
  - 4) Pembinaan administrasi dan aparatatur pemerintahan daerah;Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hipotesis yang menyatakan bahwa "Penerapan fungsi pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula". Perhitungan analisis regresi sederhana pada variabel Disiplin kerja pegawai atas penerapan fungsi pengawasan menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,856 (bertanda positif) dan konstanta a sebesar -4,090. Dengan demikian bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = -4,090 + 0,856X$ .

Hasil uji keragaman menunjukkan bahwa harga  $F_{hitung}$  jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $320,006 > 7,01$ ) pada taraf signifikansi 0.01 (1 %) dengan pembilang 1 dan penyebut 67 atau  $Sig. = 0.000 < 0.01$ ; dan hasil uji keberartian koefisien regresi didapat harga  $t_{hitung}$  jauh lebih besar dari harga  $t_{tabel}$  ( $17,889 > 2,660$ ), pada taraf signifikansi 1 %, atau signifikan pada  $P = 0.000 < 0.01$ .

Dengan demikian hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Penerapan fungsi pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula”, dapat diterima keberlakuannya pada taraf signifikansi 1 %.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa secara empirik, faktor pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna bahwa hubungan fungsional kedua variabel berpola linear positif, karena koefisien arah regresi bertanda positif.

Kuatnya keterkaitan faktor pengawasan dengan Disiplin kerja pegawai diperlihatkan pula melalui hasil analisis korelasi *product moment* dengan diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,909 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,827. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh/kontribusi secara nyata faktor pengawasan terhadap Disiplin kerja pegawai diperoleh sebesar 82,7 %, sementara sisanya sebesar 17,3% ditentukan oleh faktor lainnya.

Dari hasil analisis regresi parsial dengan persamaan  $\hat{Y} = 0,176 + 0,991 X_2$ , dan korelasi *product moment* dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,912 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,833, dapat teruji hipotesis 2, yang menyatakan : “Pengawasan berpengaruh pula secara positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula ” pada taraf signifikansi 1 %.

Sementara itu, kontribusi faktor pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai, diperoleh sebesar 83,3%. Hal ini bermakna bahwa

secara parsial, variasi perubahan (naik atau turun) prestasi kerja pegawai turut dipengaruhi oleh variasi perubahan faktor pengawasan oleh pimpinan sebesar  $\pm 83,3\%$ , dan sisanya sebesar  $\pm 16,7\%$  turut ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Beranjak dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor penentu peningkatan prestasi kerja pegawai, khususnya pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Hal ini diindikasikan dengan besarnya kontribusi faktor tersebut terhadap prestasi kerja pegawai, walaupun prestasi kerja pegawai belum dicapai secara optimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Mengacu pada hasil-hasil analisis data sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Penerapan fungsi pengawasan dan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten kepulauan sula teridentifikasi berada pada kategori “sedang”, namun pengawasan cenderung tinggi, sementara disiplin kerja pegawai cenderung rendah.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, khususnya pada Sekretariat daerah kabupaten Kepulauan Sula. Hubungan fungsional kedua variabel berpola linear positif dan kontributif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dapat teruji keberlakuannya secara empiris sekaligus dapat menjustifikasi teori-teori yang mendasarinya.

### B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka dipandang perlu

untuk memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Atasan langsung perlu mengefektifkan pengawasan melekat kepada para bawahan agar dapat meningkatkan disiplin kerja mereka;
2. Diperlukan adanya sosialisasi secara kontinu peraturan disiplin pegawai sekaligus mengambil tindakan tegas kepada pegawai yang menyimpang dari aturan tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 1986. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta. Jakarta
- Anonimous, 1980, *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri*.
- Hadi, S., 1989, *Metodologi Research*, Jilid III. Andi Offset, Yogyakarta.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN), 2003. *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI)*. STIA Press, Jakarta.
- Sudjana, 1983, *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi* (bagi para peneliti), Tarsito, Bandung.
- , 1989, *Metode Statistika*, Edisi ke-6, Tarsito, Bandung.
- Winardi, J., 2000, *Perencanaan dan Pengawasan Dalam Bidang Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.