

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (STUDI DI KANTOR SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR)

Oleh : Ernata Hadi Sujito

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine: (1) the influence of supervisory of the head to the employee's discipline; (2) the direct functions supervision of the leadership to the employee's; and (3) the effect of indirect leader's supervision to the employee's work discipline in District Secretariat of East Kutai.

The method used in this study is a descriptive analysis of the survey through explanatory method. While data collection techniques used techniques: (1) the study of literature, (2) observation, (3) questionnaire, and (4) interviews and (5) documentation.

The results showed that :

- 1. From the calculation results obtained by the regression equation $Y = 2.908 + 0.789 X_1 + 0.451 X_2$. Prediction as a means of labor's discipline, with the lowest scores work discipline $Y = 2.908 + 0.789 (330) + 0.451 (165) = 337,693$ and a maximum score of $Y = 2.908 + 0.789 (990) + 0.451 (495) = 1007,263$. In other words if all variables improved the work discipline scores increased from 337,693 becomes 1007,263.*
- 2. Direct and indirect supervision has a positive influence on employee's discipline. It shows that the satisfactory of supervision, increased employee's discipline.*
- 3. Both variable, direct and indirect supervision has contributed significantly to the work discipline.*
- 4. Variable direct supervision have seen the greatest contribution of the total score of the instrument of questions is a maximum of 990 and the lowest scores is indirect supervision the value is 165.*

Keywords : supervision, work discipline

I. PENDAHULUAN

Disiplin kerja pemerintahan pada umumnya dalam menjalankan fungsinya sebagai penyelenggara pemerintahan, pelaksana pembangunan dan melayani masyarakat masih sangat rendah. Rendahnya disiplin kerja ini ditunjukkan dengan kurang disiplinnya pegawai dalam mematuhi jam kerja, banyaknya waktu kerja digunakan untuk bermain dan keperluan keluarga, timbulnya rasa pesimis, kurang senang bekerja, tugas semakin lama semakin menumpuk dan lain sebagainya. Gejala ini juga nampaknya terdapat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Sekretariat Daerah merupakan Salah satu dari unit kerja yang berada di bawah naungan lembaga eksekutif di daerah. Fungsi utama Lembaga ini adalah memberikan dukungan administratif kepada Kepala Daerah dalam rangka merumuskan kebijakan dalam menyelenggarakan pemerintahan. Realisasi diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, peran lembaga Sekretariat Daerah ini makin sangat dibutuhkan dan tidak dapat diabaikan karena akan terkait dengan kinerja pembangunan daerahnya secara keseluruhan.

Pembangunan aparatur negara diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik, khususnya dalam melayani dan menumbuhkan prakarsa, meningkatkan peran aktif masyarakat serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Berhubungan dengan hal tersebut di atas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas aparatur negara pegawai negeri sipil khususnya mengenai SDM adalah peningkatan disiplin pegawai. Sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan disiplin yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi dimana si bekerja. Dalam kaitan ini, Saydam (1996 : 285), menyatakan bahwa penerapan disiplin itu dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi itu tanpa paksaan.

Hakekatnya disiplin merupakan seperangkat aturan yang harus ditaati dalam setiap bentuk organisasi termasuk organisasi pemerintahan. Adapun peraturan yang mengatur tentang

kedisiplinan pegawai negeri sipil di Indonesia adalah Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980. Peraturan ini mengatur kewajiban yang harus dilaksanakan dan larangan yang harus dihindari oleh pegawai negeri sipil. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tersebut, disebutkan bahwa Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi-sanksinya apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar pegawai negeri sipil. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Pegawai yang disiplin dan tertib, mentaati semua norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi secara sukarela akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas dalam organisasi. Hal lain yang penting dalam pelaksanaan penegakan disiplin menurut Saydam (1996:291), adalah memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya disiplin dalam suatu organisasi antara lain : a) besar kecilnya pemberian kompensasi; b) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi; c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; d) keberanian dan kemampuan pimpinan dalam mengambil tindakan; e) ada tidaknya pengawasan pimpinan; f) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai; g) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kabupaten Kutai Timur yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 yang kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 47 tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten. Sebagai kabupaten yang baru berdiri, maka banyak kendala yang masih dihadapi, diantaranya adalah rendahnya disiplin yang ditandai dengan kehadiran dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja.

Sementara ini dari hasil observasi awal peneliti mengindikasikan disiplin kerja masih rendah yakni masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja pada hari kerja yang berlaku di lingkungan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Kemangkiran adalah ketidakhadiran pegawai tanpa adanya keterangan (tidak termasuk dinas luar, ijin, maupun sakit).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ; (1) pengaruh fungsi pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai; (2) fungsi pengawasan langsung pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur; dan (3) pengaruh fungsi pengawasan tak langsung pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survei eksplanatori (*explanatory survey*). Tujuan yang hendak dicapai metode penelitian ini adalah melakukan pengujian (verifikasi) teori sosial yang berupa proposisi deduksi (hipotesis) yang diuji secara empirik, karena itu sering pula disebut penelitian pengujian (*verificative research*) (Rusidi, 1994).

B. Populasi

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebagai objek penelitian. Adapun jumlah pegawai seluruhnya berjumlah 520 orang termasuk pegawai tidak tetap (PTT) berjumlah 112 orang dan Tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) berjumlah 83 orang; kemudian dilakukan sampel dengan proporsional random sampling sebesar 10% yaitu 55 orang pegawai.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, digunakan tehnik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut : (1) studi literatur; (2) observasi; (3) kuisioner; (4) wawancara; dan (5) dokumentasi.

D. Alat Pengukuran Data

Pengukuran data yang digunakan adalah dengan skala interval (Singarimbun, 1989:102). Alat pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 gradasi / jenjang dengan kriteria sebagai berikut :

- Untuk jawaban a diberi skor 3 (sering)
- Untuk jawaban b diberi skor 2 (kadang-kadang)
- Untuk jawaban c diberi skor 1 (tidak pernah)

E. Definisi Konsepsional

Secara konsepsional mengenai masing-masing variabel, yaitu :

- Pengawasan langsung yang dimaksud adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan organisasi sendiri terhadap kegiatan yang sedang berjalan. Melalui inspeksi langsung, observasi ditempat dan laporan ditempat.

- Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk laporan tertulis dan tidak tertulis.
- Disiplin kerja adalah ketaatan pegawai atau kepatuhan pegawai atas segala aturan, perintah dan prosedur-prosedur yang berlaku.

F. Operasional Variabel

Pentingnya menentukan operasional variabel adalah untuk memudahkan pengukuran tentang indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Pengawasan :

- a. Pengawasan langsung : (1) inspeksi langsung, (2) observasi ditempat, dan (3) Laporan ditempat;
- b. Pengawasan tidak langsung : (1) laporan tertulis, dan (2) laporan tidak tertulis.

2. Disiplin Pegawai :

- a. Ketaatan pegawai terhadap peraturan/prosedur kerja yang berlaku.
- b. Kehadiran pegawai pada hari kerja
- c. Ketepatan waktu masuk dan pulang kerja.
- d. Melaksanakan segala perintah atasannya.
- e. Ketaatan dalam mengikuti apel yang telah ditentukan.
- f. Bekerja dengan hemat dan bertanggung jawab.

G. Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan metode kuantitatif (Sugiyono, 2002:7). Data yang diperoleh melalui pengukuran variabel sesuai dengan rancangan alat ukur. Kuesioner yang dibagikan kepada responden menunjukkan data yang bersifat interval, oleh sebab itu pengukuran variabel Pengawasan sebagai variabel predictor dan Disiplin pegawai sebagai variabel respon dilakukan melalui "*Likert's Summated Rating*". Karena data berskala ordinal maka terlebih dahulu dilakukan transformasi data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan "*method of successive interval*" (Azwar, 1988:97).

Berdasarkan hipotesis konseptual maka alat analisis yang digunakan adalah dengan uji statistik koefisien regresi (Sugiono, 2002:213).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

1. Organisasi Tata Kerja Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

Organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, berpedoman kepada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan pula Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 04 Tahun 2001 Tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur (Struktur Organisasi terlampir).

Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah. Dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya tersebut, Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi-fungsi; (a) pengkoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah, (b) penyelenggaraan administrasi pemerintah, (c) pengelolaan Sumber Daya Aparat, keuangan, prasarana dan sarana pemerintah daerah, dan (d) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas fungsinya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang membawahi tiga orang Asisten (Asisten Tata Praja atau Asisten I, Asisten Ekonomi dan Pembangunan atau Asisten II; dan Asisten Administrasi atau Asisten III.

- Asisten Tata Praja membawahi dua orang Kepala Bagian, yaitu : Bagian Tata Pemerintahan dan Bagian Hukum.
- Asisten Ekonomi dan Pembangunan membawahi tiga orang Kepala Bagian, yaitu : Bagian Ekonomi, Bagian Pembangunan dan Bagian Bina Sosial.
- Asisten Administrasi membawahi empat orang Kepala Bagian, yaitu : Bagian Keuangan, Bagian Organisasi, Bagian Humas dan Bagian Umum dan Perlengkapan.

Berdasarkan Keputusan Bupati Kutai Timur Nomor 14 Tahun 2001 Tentang Uraian Tugas Bagian dan Sub Bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka semua bagian di Sekretariat Daerah memiliki tugas yang wajib dilaksanakan oleh tiap bagian sebagai berikut :

- a. Menyusun Program kerja bagian berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, baik rutin pembangunan serta sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

- b. Membagi tugas atau kegiatan kepada para sub bagian di lingkungannya dengan memberikan arahan baik secara tertulis maupun secara lisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing.
- c. Memberikan petunjuk kepada para bawahan agar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai efektivitas pelaksanaan kerja.
- d. Menilai prestasi kerja bawahan di lingkungannya berdasarkan hasil yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan dalam peningkatan karir dan atau penilaian DP3.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan program kerja/pelaksanaan tugas yang telah dilancarkan serta membuat laporan sebagai bahan pertanggungjawaban/ masukan kepada atasan.
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Keadaan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur terdiri atas Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom (DO), Pegawai Pusat yang Diperbantukan (DPB), dan Pegawai Pusat yang Dipekerjakan (DPK) serta Pegawai Instansi Vertikal yang dilikuidasi, pegawai tersebut tersebar di sembilan bagian. Secara rinci disajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Keadaan PNS berdasarkan golongan kepangkatan pada sekretariat daerah kabupaten kutai timur

No	Golongan	Jumah	%	Keterangan
1	I	3	0,58	
2	II	241	46,35	PTT =112 orang
3	III	243	46,73	TK2D =83 orang
4	IV	33	6,35	
	Jumah	520	100,00	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur, 2009

Tabel di atas menggambarkan bahwa komposisi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur menurut golongan, paling banyak berada pada golongan III (46,73 persen) dan paling sedikit berada pada golongan I (0,58 persen).

B. Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk variabel bebas yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tak langsung sedangkan variabel terikat yaitu disiplin kerja.

1. Pengawasan Langsung

Salah satu bentuk pengawasan adalah pengawasan langsung. Bentuk-bentuk pengawasan langsung yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan adalah Inspeksi langsung, observasi ditempat dan laporan ditempat

a. Inspeksi Langsung

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai Inspeksi Langsung dan usaha-usaha perbaikan diperoleh data yang disajikan pada Tabel 2 dan 3 berikut :

Tabel 2. Jawaban responden mengenai inspeksi langsung

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Sering (perbulan)	21	38,18
b	Kadang-kadang (pertriwulan atau persemester)	30	54,55
c	Tidak pernah	4	7,27
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Tabel 3. Jawaban responden mengenai usaha perbaikan yang dilakukan pimpinan

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Sering	34	61,82
b	Kadang-kadang	3	5,45
c	Tidak pernah	18	32,73
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Data pada Tabel 2 menunjukkan sebanyak 54,55% responden mengemukakan kadang-kadang dilakukan inspeksi langsung dan sebanyak 38,18% yang menyatakan sering dan data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa 61,82 % responden menyatakan sebagian dilakukan perbaikan namun ada 32,73% tidak pernah dilakukan perbaikan.

b. Observasi di tempat

Salah satu bentuk pengawasan adalah observasi di tempat (*on the spot observation*). Dari hasil pengumpulan data diperoleh gambaran seperti disajikan pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Jawaban responden mengenai pengawasan observasi di tempat

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Sering	20	36,36
b	Kadang-kadang	34	61,82
c	Tidak pernah	1	1,82
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Distribusi frekuensi tersebut diatas menunjukkan, responden terbesar menyatakan kadang-kadang sebanyak 61,82%, dan 36,36% menyatakan sering sedangkan sisanya dengan prosentase sangat kecil menyatakan tidak pernah.

Kemudian menurut penilaian responden atas observasi langsung atasan tersebut diperoleh hasil yang disajikan pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5. Jawaban responden mengenai observasi langsung atasan

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	baik	25	45,45
b	cukup	25	45,45
c	tidak	5	9,09
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Dari tabel diatas, dapat dikemukakan bahwa antara pendapatan baik dan cukup baik adalah 45,45 % namun yang menyatakan tidak baik sebesar 9.09%. Secara umum ini mengindikasikan bahwa observasi ditempat yang dilakukan oleh atasan berada dalam kategori sedang.

c. Laporan di tempat

Laporan ditempat merupakan laporan yang disampaikan oleh bawahan secara langsung pada saat atasan melaksanakan inspeksi langsung saat kegiatan dilaksanakan. Dari hasil penyebaran kuesioner tergambar jawaban responden yang disajikan pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6. Jawaban responden mengenai pengawasan melalui laporan ditempat

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Sering	12	21,82
b	Kadang-kadang	30	54,55
c	Tidak pernah	13	23,64
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Distribusi frekuensi tersebut diatas menunjukkan, responden terbesar menyatakan kadang-kadang (54,55%) responden melaporkan kepada atasan ketika inspeksi langsung dilakukan, dan 21,92% menyatakan sering sedangkan tidak pernah sebesar 23,64 %. Hal ini menggambarkan bahwa laporan ditempat yang dilakukan kategori cukup.

Sedangkan reaksi atau tanggapan atasan atas laporan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh data yang disajikan pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7. Jawaban responden mengenai tanggapan atasan atas laporan ditempat

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Menanggapi dan mengambil sikap	40	72,73
b	Menanggapi saja dan tidak mengambil sikap	14	25,45
c	Tidak menanggapi dan tidak mengambil	1	1,82
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Distribusi frekuensi tersebut diatas menunjukkan, responden terbesar menyatakan bahwa atasan menanggapi dan mengambil sikap sebanyak 72,73%, dan 25,45% menyatakan atasan menanggapi saja dan tidak mengambil sikap sedangkan sisanya dengan presentase 1,82% menyatakan tidak menanggapi dan tidak mengambil sikap. Hal ini menggambarkan bahwa tanggapan atasan terhadap laporan ditempat dalam kategori baik.

2. Pengawasan tidak Langsung

Salah satu pengawasan yang dilakukan atasan adalah pengawasan tidak langsung yang bentuk dapat berupa laporan tertulis dan laporan lisan.

a. Laporan Tertulis

Laporan tertulis adalah laporan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan dalam bentuk laporan kegiatan yang biasa dilaporkan dalam berkala. Mengenai hal ini dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh data yang disajikan pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8. Jawaban responden mengenai laporan tertulis

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Sering	23	41,82
b	Kadang-kadang	26	47,27
c	Tidak pernah	6	10,91
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Dari tabel diatas, dapat dikemukakan bahwa 41,82 % responden menyatakan sering melakukan laporan tertulis, 47,27% menyatakan kadang-kadang sedangkan 10,91 % menyatakan tidak pernah. Secara umum ini mengindikasikan bahwa laporan tertulis didaerah penelitian dalam kategori cukup.

Sedangkan tanggapan responden apakah laporan tersebut sesuai dengan standar biaya, kualitas dan prestasi yang diinginkan tergambar jawaban responden data yang disajikan pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. Jawaban responden mengenai kesesuaian laporan tertulis dengan standar biaya, kualitas dan prestasi

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Sering	35	63,64
b	Kadang-kadang	24	43,64
c	Tidak pernah	5	9,09
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Distribusi frekuensi tersebut diatas menunjukkan, responden terbesar menyatakan sering (63,66%), dan 43,54% menyatakan kadang-kadang sedangkan cukup 19,09 %. Hal ini menggambarkan bahwa laporan tertulis sesuai dengan standar biaya, kualitas dan prestasi dalam kategori baik karena diatas 50%.

b. Laporan Lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan kepada atasan secara langsung mengenai kendala-kendala yang dihadapi pada saat melaksanakan kegiatan, penyimpangan ataupun dalam bentuk saran-saran. Untuk hal ini dari hasil kuesioner terungkap data yang disajikan pada 10 berikut :

Tabel 10. Jawaban responden mengenai kesesuaian laporan tertulis dengan standar biaya, kualitas dan prestasi

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Sering	26	47,27
b	Kadang-kadang	24	43,64
c	Tidak pernah	5	9,09
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Dari tabel diatas, Sebanyak 47,27 % responden mengemukakan sering melakukan laporan secara lisan, 43,64% menyatakan kadang-kadang dan 9,09 % responden menyatakan tidak pernah. Distribusi frekuensi di atas menunjukkan menyimpulkan bahwa laporan tertulis yang dilakukan bawahan dalam kategori cukup.

Dari keseluruhan jawaban responden tersebut diatas nampaknya pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang maksimal hal ini disebabkan : (1) masing-masing atasan sibuk dengan pekerjaannya; dan (2) banyaknya perjalanan dinas yang dilakukan oleh atasan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan saah satu indikator semangat kerja, dengan semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Namun disiplin kerja sangat tergantung dari fungsi pengawasan yang dilakukan oleh seorang atasan.

a. Ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan prosedur kerja yang berlaku

Ketaatan seseorang akan peraturan harus ditunjang pula dengan pengetahuan seseorang atas isi peraturan tersebut. Seseorang akan taat dengan peraturan itu apabila dia memiliki tingkat pemahaman akan peraturan tersebut. Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh distribusi data sebagai berikut :

Tabel 11. Jawaban responden mengenai tingkat pemahaman responden akan peraturan disiplin kerja

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Memahami	38	69,09
b	Kurang	17	30,91
c	Tidak mengetahui	0	0,00
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Data menunjukkan sebanyak 69,09% responden mengemukakan memahami akan peraturan disiplin kerja dengan prosentase 69,09%, sedangkan 30,91% kurang memahami. Semua ini menunjukan bahwa tingkat pemahaman respondent akan peraturan tinggi.

Adapun kepatuhan responden akan peraturan tersebut, tergambar data sebagai berikut :

Tabel 12. Jawaban responden mengenai tingkat kepatuhan responden akan peraturan disiplin kerja.

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Mematuhi	41	74,55
b	Kadang-kadang	14	25,45
c	Tidak pernah	0	0,00
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Dari tabel diatas, dapat dikemukakan bahwa 74,55 % responden menyatakan sudah mematuhi peraturan tersebut sedangkan yang menyatakan kadang-kadang cuma 25,45%.

b. Kehadiran pegawai pada hari kerja

Ketaatan pegawai akan jam kerja menunjukkan kehadiran pegawai di tempat kerja sejak jam masuk kerja hingga pulang kerja. Dari penyebaran kuesioner diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 13. Jawaban responden mengenai tingkat kehadiran pegawai pada saat jam kerja

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Selalu	49	89,09
b	kadang-kadang	6	10,91
c	Tidak pernah	0	0,00
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Berdasarkan data diatas menunjukan 89,09% tingkat kehadiran pegawai pada jam kerja tinggi, sedangkan kadang-kadang cuma 10,91 %.

c. Ketepatan waktu masuk dan pulang kerja.

Ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan kerja yang berlaku antara lain adalah ketaatan akan jam masuk kantor dan jam pulang kantor.

Tabel 14. Jawaban responden mengenai jam masuk kerja dan jam pulang kerja

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Selalu	42	76,36
b	kadang-kadang	12	21,82
c	Tidak pernah	1	1,82
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Data menunjukkan sebanyak 76,36% responden mengemukakan selalu memperhatikan jam masuk kerja dan pulang dan sebanyak 21,82% menyatakan kadang-kadang memperhatikan. Semua ini menunjukkan bahwa perhatian responden akan tertibnya kehadiran masuk dan pulang kerja tinggi.

d. Melaksanakan segala perintah atasannya.

Bentuk ketaatan seseorang ditunjukkan dengan melaksanakan semua intruksi-intruksi yang diperintahkan oleh atasan dan ketaatan ini menunjukkan indikasi disiplin kerja yang tinggi. Dari hasil kuesioner terungkap data sebagai berikut

Tabel 15. Jawaban responden mengenai ketaatan mematuhi perintah atasan

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Selalu	45	81,82
b	kadang-kadang	10	18,18
c	Tidak pernah	0	0,00
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Distribusi frekuensi tersebut diatas menunjukkan, responden terbesar menyatakan selalu mematuhi perintah atasan sebanyak 81,82% dan 18,18% menyatakan kadang-kadang mematuhi perintah atasan. Hal ini menggambarkan bahwa ketaatan responden atas perintah pimpinan tinggi.

e. Ketaatan dalam mengikuti apel yang telah ditentukan.

Salah satu cerminan ketaatan pegawai terhadap peraturan adalah ketaatan seseorang terhadap kehadiran dalam mengikuti apel, dari hasil kuesioner terungkap sebagai berikut :

Tabel 16. Jawaban responden mengenai ketaatan mengikuti apel

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Selalu	41	74,55
b	kadang-kadang	14	25,45
c	Tidak pernah	0	0,00
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner, 2009

Data menunjukkan sebanyak 74,55 % responden mengemukakan selalu mengikuti apel, dan sebanyak 25,45% menyatakan kadang-kadang. Semua ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti apel tinggi.

f. Bekerja dengan hemat dan bertanggung jawab

Ketaatan seseorang terhadap peraturan salah satunya ditunjukkan dengan menggunakan material kantor dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan harus bertanggung jawab dan efisien. Dari hasil penyebaran kuesioner terungkap sebagai berikut :

Tabel 17. Jawaban responden mengenai bekerja dengan hemat dan bertanggung jawab

No	Pilihan	Frekuensi	%
a	Selalu	29	52,73
b	kadang-kadang	20	36,36
c	Tidak pernah	6	10,91
	Jumlah	55	100,00

Sumber : Hasil Kuesiner, 2009

Data menunjukkan sebanyak 52,73% responden mengemukakan memperhatikan penggunaan material dan efisien waktu dan sebanyak 36,36% menyatakan kadang-kadang memperhatikan dan ada 10,91% yang menyatakan tidak memperhatikan. Semua ini menunjukkan bahwa perhatian responden akan tanggung jawab dalam kategori cukup.

Kurang maksimalnya pengawasan dan penegakan hukum yang dilakukan oleh atasan menyebabkan disiplin kerja pegawai juga kurang baik hal ini diindikasikan : (a) masih adanya pegawai keluar jam kerja untuk urusan keluarga, dan (b) pegawai pergi berbelanja pada saat jam kerja.

Akibat lemahnya pengawasan dan penegakan disiplin kerja ditemukan beberapa pegawai melakukan absen hadir dan ikut apel kemudian keluar pada saat jam-jam kantor dengan prinsip "yang penting absen".

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Rangkuman dari data hasil penelitian disajikan pada Tabel 18 berikut :

Tabel 18. Rangkuman total nilai data jawaban responden

No. Resp	Variabel		
	Pengawasan Langsung	Pengawasan Tak Langsung	Disiplin Kerja
1	17	8	20
2	16	8	19
3	17	8	20
4	17	7	20
5	13	6	17

No. Resp	Variabel		
	Pengawasan Langsung	Pengawasan Tak Langsung	Disiplin Kerja
6	18	9	21
7	18	9	21
8	17	8	21
9	16	6	19
10	17	9	21
11	16	7	19
12	15	9	19
13	17	7	20
14	16	9	19
15	13	6	16
16	16	7	20
17	12	6	17
18	11	4	14
19	18	9	21
20	17	9	21
21	16	9	19
22	17	8	20
23	16	7	19
24	17	8	20
25	15	7	17
26	15	7	17
27	16	7	17
28	15	8	18
29	15	9	19
30	14	7	17
31	17	8	20
32	18	9	21
33	17	7	20
34	17	8	20
35	15	7	17
36	17	8	21
37	18	9	21
38	17	8	21
39	17	9	21
40	15	7	18
41	14	7	17
42	15	8	17

No. Resp	Variabel		
	Pengawasan Langsung	Pengawasan Tak Langsung	Disiplin Kerja
43	17	8	19
44	17	9	21
45	17	8	19
46	16	7	19
47	17	7	21
48	18	9	21
49	17	6	17
50	16	7	17
51	16	7	18
52	12	6	16
53	18	8	21
54	13	6	14
55	12	6	14

Sumber : diolah dari hasil kuesioner, 2009

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,908 + 0,789 X_1 + 0,451 X_2$. Hal ini berarti bahwa naik turunnya disiplin kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kontribusi pengawasan langsung dan pengawasan tak langsung. Bila pengawasan langsung dan tak langsung ditingkatkan, maka disiplin kerja akan meningkat. Melihat skor terendah dan tertinggi masing-masing variabel :

Tabel 19. Jumlah nilai tertinggi-terendah masing-masing variabel

No	Variabel	Skor	
		Terendah	Tertinggi
1	Pengawasan langsung	330	990
2	Pengawasan tak langsung	165	495
3	Disiplin kerja	385	1155

Sumber : Hasil Kuesioner yang diolah

Berdasarkan instrumen yang disebarkan, bila skor tertinggi pengawasan langsung ditingkat secara maksimal sementara variabel pengawasan tak langsung tetap satu, maka disiplin kerja $Y = 2,908 + 0,789 (990) + 0,451 (1) = 784,469$

Kemudian jika Pengawasan tak langsung ditingkat secara maksimal sementara Pengawasan langsung tetap maka diperoleh disiplin kerja sebesar $Y = 2,908 + 0,789 (1) + 0,451 (495) = 226,942$.

Sebaliknya jika seandainya Pengawasan langsung rendah dengan skor terendah 330 maka Disiplin kerja $Y = 2,908 + 0,789 (330) + 0,451 (1) = 263,729$. Dan seandainya semua variabel mencapai skor terendah semuanya maka Disiplin kerja $Y = 2,908 + 0,789 (330) + 0,451 (165) = 337,693$ dan sebaliknya jika semua variabel meningkat secara maksimal maka disiplin kerja meningkat $Y = 2,908 + 0,789 (990) + 0,451 (495) = 1007,263$. Jadi seandainya semua variabel ditingkatkan maka disiplin kerja meningkat dari 337,693 menjadi 1007,263.

Dari persamaan di atas dapat terlihat bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Sekretariat Kutai Timur akan meningkat bila kedua bentuk pengawasan ditingkatkan. Namun dari kedua bentuk pengawasan ternyata pengawasan langsung mempunyai kontribusi sangat besar dalam peningkatan disiplin kerja pegawai dengan koefisien regresi ($b_1 = 0,789$) dibandingkan pengawasan tak langsung dengan koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,451$). Hal ini dikarenakan pengawasan langsung dapat memberikan pengaruh langsung kepada oknum bersangkutan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- a. Dari hasil perhitungan dan pengujian hipotesis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,908 + 0,789 X_1 + 0,451 X_2$. sebagai sarana prediksi Disiplin kerja, dengan skor terendah Disiplin kerja $Y = 2,908 + 0,789 (330) + 0,451 (165) = 337,693$ dan nilai maksimal $Y = 2,908 + 0,789 (990) + 0,451 (495) = 1007,263$. Dengan kata lain seandainya semua variabel ditingkatkan maka disiplin kerja meningkat dari nilai 337,693 menjadi 1007,263.
- b. Pengawasan langsung dan pengawasan tak langsung mempunyai pengaruh yang positif dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memuaskan pengawasan, semakin meningkat disiplin kerja pegawai.
- c. Kedua variabel pengawasan langsung dan pengawasan tak langsung mempunyai kontribusi secara signifikan terhadap disiplin kerja.
- d. Dari kedua variabel yang memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja, variabel pengawasan langsung memiliki kontribusi terbesar dilihat dari jumlah total nilai instrumen

pertanyaan yaitu maksimal 990 dan nilai terendah adalah pengawasan tak langsung yaitu sebesar 165.

B. Saran

- a. Mengingat masih ditemukannya gejala-gejala seperti pegawai keluar kantor pada saat-saat jam kantor, bermain saat jam kantor, pulang belum saatnya dan seterusnya maka perlu kiranya penegakan sanksi yang lebih maksimal.
- b. Dari hasil wawancara dan observasi masih ditemukan juga adanya kesibukan masing-masing atasan dan lebih-lebih lagi banyaknya perjaanan dinas yang dilakukan atasan menyebabkan Pengawasan jarang sekali dilakukan sehingga semua ini jika dibiarkan terus akan dapat menurunkan Disiplin kerja pegawai.
- c. Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur merupakan organisasi yang tidak berada dalam kondisi yang vakum, selalu berhubungan dengan dunia luar maka diharapkan segala bentuk kebijaksanaan tidak saja selalu memperhatikan lingkungan internal tetapi juga lingkungan eksternalnya karena kedua lingkungan tersebut mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Al Rasyid, Harun, 1994, Statistika Sosial, Program Pasca Sarjana Unpad, Bandung.

Hasibuan, Malayu S. P., 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Cetakan Keenam, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2000; Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Manulang, 1988; Manajemen Tenaga Kerja; Karya- Dharma 11P, Jakarta.

Nainggolan, H, 1994, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nasir, Moharnmad, 1988, Metode Penelitian, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nawawi, Hadari, 1990, Administrasi Persond Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

Notoadmodjo, Soekidjo, 1998, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi; Revisi, Cetakan Kedua, Rieneka Cipta, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Saydam, Gouzali, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro, Djambatan, Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 1987, Metode Penelitian Survai, LP3ES, Yogyakarta.

Sugiyono, 1997, Metode Penelitian Administrasi, CV Alfabeta, Bandung

Supranto, 2001, Statistik Sosial, Rieneka Cipta, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah Undangundang

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah