

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ST.FRANSISKUS ASSISI
SAMARINDA
CHARLES BAHUR¹
ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variable Pengawasan dan variabel Disiplin Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Pertama ST.Fransiskus Assisi Samarinda. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode analisis statistic deskriptif, analisis regresi sederhana, uji t-hitung, uji f serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS for windows 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana Menunjukkan adanya pengaruh adanya signifikan antara variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama ST. Fransiskus Assisi Samarinda.

Kata kunci : Pengawasan dan Displin

I. PENDAHULUAN

Diera globalisasi sekarang ini setiap instasi pemerintah maupun swasta memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan di dalam struktur organisasinya baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Dalam hal ini menuntut instansi pemerintahan maupun swasta mencari alternatif-alternatif itu untuk mendukung apa yang hendak dicapai dan dicita-citakan seperti yang dibutuhkannya pengawasan dan disiplin kerja para pegawai ataupun karyawan yang terdapat di dalam instansi tersebut.

Pengaruh dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada suatu instansi khususnya pada sekolah menengah pertama di St.Fransiskus Assisi samarinda. Dalam instansi ini perlu dilakukan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktifitas kerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang dilakukan secara efektif dari pimpinan maka semangat kerja akan timbul, dan para pegawai secara otomatis akan bekerja rajin dengan disiplin kerja yang tinggi serta bertanggung jawab sehingga produktifitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya.

Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan

¹ Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda

manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan dan disiplin yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik .

Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari manajer/pimpinan sehingga disiplin pegawai pun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Pada sekolah menengah pertama Khususnya pada semua pegawai terlihat adanya kecenderungan yang menunjukkan adanya gejala-gejala penurunan disiplin kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.

Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan serta kurangnya disiplin kerja pegawai. Untuk itu dalam hal meningkatkan disiplin kerja, pimpinan harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri pegawai akan meningkat.

II. PERMASALAHAN

Sebelum merumuskan masalah yang akan dihadapi dalam penulisan skripsi ini, ada baiknya terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai berikut “ Apakah terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Kegawai Sekolah Menengah pertama St. Fransiskus Assisi Samarinda

III. KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Pengawasan

Siagian (2007: 110) menyatakan “ Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi.

Siagian (2008: 97) mengemukakan bahwa pengertian pengawasan berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat.

Strong (dalam Brantas: 2009 : 59) menyebutkan “Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans” (pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana). Selain itu di samping tujuan pengawasan ada pula unsur lain dari pengawasan yang juga dapat menentukan atau mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yaitu sasaran pengawasan. Secara umum saran dan tujuan di dalam pengawasan hampir sama dan memang sangat erat hubungannya, sebab sasaran lebih bersifat dinamis, sedangkan tujuan sifatnya statis, yakni tujuan yang di ukur adalah hasil dari pekerjaan sedangkan sasaran merupakan sarana untuk mencapai tujuan tersebut.

Sasaran pengawasan dikemukakan oleh lembaga Administrasi Negara (1995:145) (dalam Asmawarita 2005:19) mengemukakan bahwa : sasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, efektivitas, rasionalitas dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Menurut Sondang P.Siagian (1988:135) (dalam Amir Kadir 2006:15-16) menjelaskan proses pengawasan pada dasarnya menggunakan dua macam teknik sebagai berikut.

A. Pengawasan langsung (dict control) Pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan pengawasan sendiri terhadap kegiatan yang sedang dilaksanakan atau dilakukan. Pengawasan langsung disini dapat berbentuk :

- Inspeksi langsung
- On the spot observasi
- On the spot report

B. Pengawasan tak langsung (indirect control) adalah pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan para bawahan dan bentuk:

- a. Laporan tertulis
- b. Laporan lisan

Dari pendapat Sondang P. Siagian (1988:135) dikutip oleh Amir Kadir (2006:16) diatas maka pimpinan harus menyadari sepenuhnya bahwa pengawasan merupakan salah satu usaha dan daya tangkal untuk mengurangi penyimpangan-penyimpangan bagi pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh bawahan atau pegawai yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut M.Manullang (1985:140) mejelaskan proses pengawasan dimanapun juga atau pengawasan yang berobyek apapun terdiri dari tiga fase:

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Moenir adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan (Moenir, 2000: 94). Moenir berpendapat bahwa: Dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan disiplin terdiri atas dua jenis disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi.

Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya.Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separuh-separuh melainkan harus serentak kedua-duanya Moenir (2000:95-96).

Disiplin menurut Atmosudirjo adalah :

1. Suatu sikap mental (*state of mind, mental attitude*) tertentu yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil daripada latihan dan pengendalian pikiran dan watak oleh pribadi secara teratur;
2. Suatu pengetahuan tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku, sistem atau norma-norma kriteria dan standar sekaligus keseluruhan dan kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, kriteria standar struktur dan sistem organisasi tersebut itu adalah syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan;
3. Sikap kelakuan (*behavior*) yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian kesadaran untuk mentaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib. (Atmosudirjo, 1987).

Bedasarkan berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat pada peraturan dan tata tertib serta tanggung jawab dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan. Dari konsep-konsep yang ada di atas, penulis dapat menguraikan indikator-indikator dari disiplin kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Taat Kepada Peraturan

Adalah tingkat ketaatan pegawai pada peraturan dan tata tertib. Taat berarti mematuhi semua petunjuk-petunjuk atau aturan yang ada Kemudian kepatuhan pegawai pada perintah atau instruksi dari atasan, apakah pegawai selalu melaksanakan instruksi dari atasan atau tidak, apakah pegawai selalu mengikuti prosedur dalam melaksanakan tugasnya, apakah pegawai pernah melanggar aturan tata tertib yang ada di kantor, bagaimana cara berpakaian pegawai, apakah selalu memakai seragam atau tidak.

2. Ketepatan Pegawai Pada Jam Kerja

Adalah ketepatan Pegawai dalam jam kerja. Ketepatan pegawai pada jam kerja dalam hal ini adalah kehadiran pegawai ketepatan waktu hadir dan pulang kerja yang telah ditentukan apakah selalu tepat waktu, dan faktor keterlambatan pegawai saat masuk kantor. Apakah telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh kepala kantor kelurahan tersebut yaitu lurah, dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga pelayanan yang diberikan mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Tanggung Jawab

Adalah rasa tanggungjawab dari para pegawainya. Tanggungjawab dalam hal ini berarti melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mau menanggung akibat dari semua resiko hasil kerjanya. Bagaimana para aparat menggunakan dan memelihara alat-alat perlengkapan kantor yang ada.

Apakah mereka menggunakannya hanya untuk keperluan pekerjaan atau malah mereka menggunakannya untuk kepentingan pribadi mereka sendiri. Kemudian bagaimana tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan dengan jumlah dan kualitas yang memuaskan serta bagaimana kesanggupan mereka untuk menanggung resiko terhadap tindakan yang sudah dilakukan.

IV. METODE PENELITIAN

Pada umumnya suatu penelitian dilakukan karena adanya masalah yang memerlukan adanya suatu pemecahan. Manusia berusaha untuk selalu memecahkan setiap masalah yang dihadapinya. Salah satu cara untuk memecahkan masalah tersebut adalah dengan melakukan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian eksplanasi atau yang bersifat menguji, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variable satu terhadap variable yang lainnya.

Menurut Masrie Singarimbun "penelitian eksplanatories, merupakan penelitian kejelasan yang menyorot hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan" (1995:3) Pendapat yang lain diutarakan oleh Sanapiah Faisal, penelitian ekplanasi (explanation research)

adalah untuk menguji hubungan antar variable yang dihipotesiskan (1995:21). Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya.

Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y.

Persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2008; 270) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel dependen, dalam hal ini adalah disiplin kerja pegawai

X = Variabel independen, dalam hal ini adalah pengawasan

a = satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X=0/konstanta

b = koefisien regresi

Untuk mengetahui nilai a dan b dapat digunakan *least square methode* (metode kuadrat kecil) yaitu metode pendekatan matematis yang digunakan untuk menghitung garis regresi yang unik melalui serangkaian titik-titik data tertentu yang ada.

1. Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Pengawasan (Variabel X) sebagai variabel bebas terhadap Disiplin kerja Pegawai (variabel Y) sebagai variabel tidak bebas / tergantung. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis yaitu:

Ho : $\rho \leq 0$ tidak terdapat dampak positif antara Disiplin Kerja Pegawai dan Pengawasan

H1 : $\rho > 0$ terdapat dampak positif antara Disiplin Kerja Pegawai dan Pengawasan

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka dilakukan tes signifikan terhadap r dengan rumus sebagai berikut :

$$T \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2009:184})$$

Dimana :

t = probabilitas

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

n = jumlah periode

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis diatas dilakukan dengan membandingkan nilai nilai thitung dengan ttabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) = n - 2 tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan permintaan hipotesis Ho adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ada pada daerah penolakan, berarti H1 diterima/terdapat pengaruh yang berarti.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti H1 ditolak/tidak terdapat pengaruh yang berarti. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab tujuan penilitian ini yaitu tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Sekolah Menengah pertama ST.Fransiskus Assisi Samarinda maka dilakukan analisis data dengan menguji adanya pengaruh variable independen dan dependen dengan menggunakan indicator pengawasan yaitu :Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung, Sedangkan indicator Disiplin Kerja Pegawai yaitu : Taat kepada peraturan, Ketetapan Pegawai Pada Jam Kerja, dan Tanggung Jawab.

Pada bagian ini penulis akan menyajikan hasil penelitian baik yaitu penyajian data variabel pengawasan dan disiplin kerja pegawai di sekolah menengah pertama ST.Fransiskus Assisi Samarinda diperoleh melalui daftar pertanyaan yang penulis bagikan kepada seluruh responden, khususnya sampel dalam penelitian ini.

Untuk mengukur variabel pengawasan dan disiplin kerja pegawai, penulis menggunakan 5 (indikator) yaitu 2 (dua) indikator untuk mengukur variabel pengawasan dan 3 (tiga) indikator disiplin kerja pegawai. Kemudian setiap indikator hanya satu pertanyaan, setiap pertanyaan disediakan 3 jenjang jawaban sebagai berikut:

- Jawaban a,diberi nilai 3
- Jawaban b,diberi nilai 2
- Jawaban c, diberi nilai 1

Dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner atas variabel yang diteliti yaitu pengawasan sebagai variabel independen (X), sedangkan disiplin kerja pegawai yaitu variabel dependen (Y).

Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 21 maka hasil perhitungan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + b_i X_i + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen
disiplin kerja pegawai

X_i = variable
independen/pengawasan
A = Konstanta
 b_i = Koefisien Regresi
e = Standar Error

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .774 ^a | .599 | .584 | 1.32989 | .599 | 40.382 | 1 | 27 | .000 |

- a. Predictors: (Constant), pengawasan (x)
b. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai (y)

Berdasarkan hasil analisis seperti yang ditampilkan Tabel di atas (Tabel Model Summary) diketahui bahwa korelasi parsial antara variable independen (pengaruh pengawasan) dan variable dependen (disiplin kerja pegawai) dengan korelasi *Analisis Regresi Linier Sederhana*. Hasil korelasi parsial didapat nilai r hitung sebesar 0,774. Nilai korelasi ini tergolong sedang ($> 0,774$) dan memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai adalah searah.

Artinya, semakin tinggi pengawasan maka akan semakin baik disiplin kerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah pengawasan maka semakin lemah disiplin kerja pegawai. Koefisien determinasinya (KD) menunjukkan nilai sebesar 0,559 atau sebesar 55,9 % (dibulatkan 60%) dari hasil ($r^2 \times 100\%$). Artinya variasi perubahan pengembangan sdm dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 60% dan sisanya 40% dipengaruhi faktor lain.

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 71.420 | 1 | 71.420 | 40.382 | .000 ^b |
| | Residual | 47.753 | 27 | 1.769 | | |
| | Total | 119.172 | 28 | | | |

- a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai (y)
b. Predictors: (Constant), pengawasan (x)

Bagian ini menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan harga F hitung sebesar 40.382 dengan sig = 0.00. Oleh karena nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ($p = 0$) ditolak yang artinya pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.180 | 1.806 | | 1.207 | .238 |
| | pengawasan (x) | .670 | .105 | .774 | 6.355 | .000 |

- a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai (y)

Dari Tabel Coefficients diperoleh persamaan : $Y = 2.180 + 0,670 X$ Konstanta sebesar 2.180 menyatakan bahwa persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 2.180 angka tersebut menunjukkan pengawasan (X) yang diperoleh jika variabel disiplin kerja pegawai (Y) diabaikan.
- Nilai B sebesar 0,670 dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh pengawasan pegawai (X) terhadap disiplin kerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel pengawasan (X) meningkat maka akan mendorong disiplin kerja pegawai sebesar 0,670 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Dari hasil koefisien regresi sederhana yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji terlihat bahwa Grafik Histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Sementara hasil uji menggunakan P-P Plot menunjukkan bahwa data mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji-t Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.180 | 1.806 | | 1.207 | .238 |
| 1 pengawasan (x) | .670 | .105 | .774 | 6.355 | .000 |

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai (y)

Dari hasil perhitungan didapat kesimpulan bahwa pengaruh pengawasan (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.355. Sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 2.180 artinya t hitung > t tabel ($2,180 > 1,207$) Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel bebas pengawasan (X) secara parsial memiliki hubungan **positif dan signifikan** terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu : "Diduga pengaruh pengawasan memberikan implikasi yang positif terhadap disiplin kerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama (SMP) ST.Fransiskus Assisi Samarinda dapat dibuktikan kebenarannya".

VI. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan memberikan pengaruh signifikan

terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) ST. Fransiskus Assisi Samarinda. Karenai tu, hipotesis penelitian yang di ajukan dapat diterima.

Dari hasil perhitungan didapat kesimpulan bahwa pengaruh pengawasan (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.355. Sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 2.180 artinya t hitung > t tabel ($2,180 > 1,207$) Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel bebas pengawasan (X) secara parsial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

Saran-saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Oleh karena terbukti Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) ST. Fransiskus Assisi Samarinda, maka hendaknya Pimpinan lebih meningkatkan perannya dalam pengawasan, motivasi dan koordinasi.
2. Diharapkan semua pihak pimpinan Sekolah Menengah Pertama ST. Fransiskus Assisi Samarinda hendaknya dapat lebih meningkatkan pemberian teguran baik lisan maupun tertulis secara tegas kepada para pegawai yang melanggar peraturan agar pegawai lebih bertanggung jawab atas segala tugas yang telah menjadi kewajibannya.
3. Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian maka kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas, sampel yang lebih banyak dan menggunakan rancangan penelitian yang lebih kompleks, sehingga dapat ditentukan hasil yang lebih optimal dan dapat digeneralisasikan pada wilayah yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta
- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*.PT. Grasindo: Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Hani, Handoko, 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. UGM, Yogyakarta: BPFE
- Iqbal, Hasan, 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Lembaga Administrasi Negara, 1995. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jilid II. Toko Gunung Agung. Jakarta

- M, Manullang, 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Terri, George R. dan Leslie W. Rue, 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Sondang Siagian P, 1988. *Filsafat Administrasi* PT. Gunung : Jakarta
- Sastrohadwiryo, Siswanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* Bumi Aksara: Jakarta
- Siagian, Sondang, P. 2002 *Manajemen Abad 21* PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Sugiyono, 2005. *Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Kelima*, CV. Alfabeta: Jakarta
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan* . Alfabeta : Bandung
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian* . Alfabeta : Bandung
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Penerbit PT. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Ulber, Silalahi, 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Mandar Maju.
- Wursanto, 2002. *Manajemen* , Cetakan Ketiga Bumi Aksara : Jakarta