**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Ahmad Jubaidi1, Mugni Baharuddin2**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

@Asrul

**ABSTRAK**

Asrul, “Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur”. di bawah bimbingan Bapak H. Ahmad jubaidi, S.Sos, M.Si., dan Bapak Dr. H. Mugni Baharuddin, MH.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, dengan harapan dapat mendisiplinkan pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan Pimpinan terhadap disiplin pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Jenis penelitian atau penjelasan yang digunakan adalah deskriptif kuanlitatif digunakan menganalisis hubungan antara varibel penelitian. Jenis data yang digunakan kusioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian pada analisis data perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel Pengawasan Pimpinan sebesar 3.529 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (3.529> 1.684), dengan R yang diperoleh sebesar 0.737, yang artinya bahwa 73.7% disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap pengawasan pimpinan dan 26.3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja**

**ABSTRACT**

Asrul, Relationship Between Leader Supervision Against Employee Discipline At Social Service Office in East Kalimantan Province ". under the guidance of Mr. H. Ahmad jubaidi, S.Sos, M.Si., and Mr. Dr. H. Mugni Baharuddin, MH.

This research is based on supervision conducted by the leader, with expectations of disciplining employees at Social Service Office in East Kalimantan Province.

The purpose of this study is to determine the effect of supervision of the Leader to the discipline of employees at the Social Service Office in East Kalimantan Province. The type of research or explanation used is descriptive kuanlitatif used to analyze the relationship between research variables. Types of data used are questionnaire, observation, interview, and documentation.

From the results of the research on hypothesis calculation data analysis through t test obtained t arithmetic for supervisory variables of 3.529 where t count is greater than t table (3.529> 1.684), with R obtained by 0.737, which means that 73.7% discipline employees have positive influence against supervisory and 26.3% influenced by other factors that not discussed in this study.

**Keywords: Supervision, Work Discipline**

**1. PENDAHULUAN**

Pelaksanaan pengawasan itu penting artinya bagi organisasi baik instansi maupun perusahaan swasta, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan maka akan dapat diketahui kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Sehingga dengan pelaksanaan pengawasan yang baik diharapkan kinerja pegawai atau karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Pengertian pengawasan itu sendiri adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapakan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan (saefullah Kurniawan, 2005:317). Dari defenisi tersebut pengawasan dapat diartikan merupakan suatu penetapan standar kinerja dan tindakan yang dapat dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu standar kinerja ini sangat diperlukan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan.

Pengawasan dilaksanakan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan serta mencegah terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Maman Ukas (2004:337) tujuan pengawasan yaitu :

1. Mensuplai pegawai-pegawai manajemen dengan informasi-informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan dilaksanakan.
2. Memberi kesempatan pada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.
3. Setelah kedua hal diatas telah dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa kepada langkah terakhir dalam mencapai produktivitas dan disiplin kerja yang maksimum serta pencapaian yang memuaskan dari pada hasil-hasil diharapkan.

Bagi organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya kebanyakan organisasi pemeritah, pegawai dituntut memiliki kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Oleh karena itu, pegawai yang ada harus benar-benar profesional. Disamping itu menempatkan orang-orang yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya sangat diperlukan untuk mendukung lancarnya roda pemerintahan atau instansi yang bersangkutan. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan stakeholder itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi/instansi diungkapkan oleh Abdurrahmat F. dan Edy Sutrisno.

Menurut Abdurrahmat F. (2009:37) kedisiplinan dalam suatu instansi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Selanjutnya Edy Sutrisno (2010:61) memaparkan bahwa disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan. Tujuan instansi akan sukar dicapai kecuali ada disiplin kerja pegawai, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan dimilikinya disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri.

Bagi instansi, akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari dua pendapat di atas tersebut, dapat digaris bawahi bahwa disiplin kerja yang tinggi diperlukan oleh suatu instansi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan dengan maksimal.

Hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai antara lain adalah pengawasan pimpinan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen dan bagian dari kewenangan umum pemerintahan yang melekat pada Pemerintah Daerah sejak Pemerintah Daerah tersebut dibentuk.

Kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik di lapangan, sampai dengan penelitian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan konstribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien, dan efektif. Kebijakan pengawasan tersebut dalam jangka panjang lebih diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem, dan manajemen pembangunan, sedangkan dalam jangka pendek lebih diarahkan kepada pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dan seluruh penyebab timbulnya inefisiensi.

Menurut Sutikno (2012), pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. 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 bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para peegawai yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut (Sule dan Saefullah, 2005:44).

Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam lembaga pemerintahan yang menanggulangi dan mengatasi permasalahan sosial yang timbul dimasyarakat dalam rangka mencapai kesejahteraan sosial bagi masyarakat yang ada di Kalimantan Timur serta tertib, dan taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan. Survey awal diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Pendapatan daerah Kabupaten Kutai Timut tidak terlalu istimewa, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Seperti adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan.

**2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimana Hubungan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai ?

1. **METODE PENELITIAN**
2. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, (Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian, 2000;3), yang bertujuan untuk memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian serta melakukan penyajian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan.

Sedangkan desain riset yang dipakai dalam peneletian ini adalah desain deskripstif eksplanatory, karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif, (Husein, Umar, 2003;95).

**3.3. Populasi, Sampel, dan Sampling**

* + 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian, (Arikunto, Suharsimi, 2002;108). Selain itu Sugiono juga mendefinisikan, populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain, selain itu populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu, (Sugiono, 2006;55).

1. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, (Arikunto, Suharsimi, 2002;109). Sampel merupakan bagian dari populasi yang tentunya jumlahnya pun kurang dari populasi. Dan untuk menentukan besarnya sampel ini Arikunto memberi pendapat untuk sekedar batasan, maka apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya, namun jika subjeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

1. kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana,
2. sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data,
3. besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, (Arikunto, Suharsimi, 2002;112).

3. Sampling

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sample atau sampel bertujuan, dengan cara mengambil subjek dan didasar atas adanya tujuan tertentu. Dalam penelitian ini besarnya sampel adalah sebesar 25%, dikarenakan jumlah populasinya lebih sari 100. Sehingga sampel yang di ambil adalah 166 x 25% = 41.5, guna memudahkan dalam menentukan jumlah kuesioner maka jumlah responden dibulatkan menjadi 42 responden.

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan skunder, menurut Husein Umar data primer adalah merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil kuisioner, sedang data skunder adalah merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak pengumpul lainnya, semisal dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram, (Husein Umar,2003;99).

Sehingga dari pengertian tersebut di atas maka data primer didapat secara langsung dengan kuisioner yang dikumpulkan dari sampel yang telah ditentukan, sedangkan data sekunder diperoleh dari sejarah kelurahan, struktur organisasi dan gambaran kepegawaian. Untuk itulah, guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data yang berupa kuisioner (angket).

Kuisioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui, (Arikunto Suharsimi, 2002;128). Dan kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dalam artian, jawaban subjek telah dibatasi dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

**3.5. Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi berupa program SPSS for Windows. Dan analisis data yang digunakan adalah dengan cara teknik kuantitatif, dimana data yang didapatkan telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, kemudian menggunkan rumus matematis. Adapun dalam penelitian ini, metode analisis yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:

1. **Uji Data**

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data di lapangan maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Arikunto, Suharsimi, 2002;144). Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengoreksi skor jawaban yang telah diperoleh dari setiap item dengan skor total dari keseluruhan item instrumen, dan semua diatas angka kritis. Adapaun nilai angka kritisnya pada tingkat signifikan 5% jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Dan rumus validitas yang digunakan dalam hal ini adalah “Korelasi Product Moment”, (Arikunto, Suharsimi, 2002;146). dengan rumus:

Keterangan :

Rxy = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden

∑ x = Jumlah skor X

∑ y = Jumlah skor Y

∑xy = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

Di sini cara yang sederhana dan mudah untuk memberikan penilaian apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Yaitu dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Interpretasi nilai r

|  |  |
| --- | --- |
| Besarnya nilai r | Interpretasi |
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat rendah (tak berkorelasi) |

*Sumber: Suharsimi Arikunto (2002:245)*

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen, maka perlu digunakan reliabilitas internal yaitu dengan cara menganalisis data dari satu kali pengesetan. Dengan menggunakan rumus ”Alpha” (Sugiono, 2006;211).

Dimana:

r11 = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ 2 2 = Jumlah varians butir

b

1. = Varians total

σ

1

1. **Teknik Korelasi Regresi**

Metode ini digunakan peneliti dengan cara analisis regresi berganda yaitu suatu teknik yang analisis data dalam membahas hubungan antar variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. (Sugiono, 2006;211). Adapun model matematis dari korelasi regresi ini adalah sebagai berikut:

Y = a + b X

Dimana:

a = Konstanta

Y = Variabel terikat

X = Varibel bebas

b = Koefisien Regresi

1. **Pengujian Koefisien Persamaan Regresi**

Dan dalam pembuktian hipotesis terhadap model maka perlu digunakan Uji t (Uji parsial) dimana:

Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung > ttabel, Ha diterima atau menolak Ho. Artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel tergantung pada tingkat kesalahan a = 0,5. (Gujarati, D dan Zain S, 1993;110).

Sebelum dilakukan analisis maka penulis terlebih dahulu melakukan pengukuran data. Pengukuran data adalah merupakan upaya untuk menghubungkan konsep dengan realitas, (Singarimbun,Effendi, 1987;102). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel yang kemudian dijabarkan lagi menjadi komponen-komponen yang terukur dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden, (Sugiono,2006;73). Di sini jawaban dari responden tersebut disusun dalam empat skala kontinum dari 1- 4 untuk butir unfavourable, dengan perincian :

* Sangat Setuju (SS) nilai = 1
* Setuju (S) nilai = 2
* Tidak Setuju (TS) nilai = 3
* Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 4

Dan untuk butir favourable besar nilai bergerak dari 4-1 dengan perincian:

* Sangat Setuju (SS) nilai = 4
* Setuju (S) nilai = 3
* Tidak Setuju (TS) nilai = 2
* Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 1

Penggunaan interval 1 sampai sampai 4 untuk setiap jawaban responden dengan menghilangkan alternatif jawaban ragu-ragu, merupakan modifikasi dari skala Likert. Tujuan dari modifikasi tersebut adalah untuk menghilangkan munculnya kecenderungan responden menjawab alternatif yang ada ditengah sehingga dapat mengurangi kevalidan informasi yang didapat. Adapun peniadaan pilihan jawaban ragu-ragu menurut Hadi adalah sebagai berikut (Hadi, Sutrisno, 2000;119) :

1. Jawaban ragu-ragu dikategorikan sebagai jawaban tidak memutuskan, sehingga dapat menimbulkan makna yang berganda berupa belum memberi keputusan, sehingga nampak masih mengambang dan tidak pasti atau diartikan sebagai netral.

2. Tersedianya pilihan jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan subjek untuk memilih jawaban tengah, terutama bila masih ragu-ragu dalam menentukan pilihan.

3. Tidak tersedianya jawaban ditengah secara tidak langsung membuat subjek harus menemukan pendapat dengan lebih pasti kearah setuju atau tidak setuju.

Tabel 3.3 : Penilaian Skala Pengukuran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Favourable | Bobot | Unfavourable | Bobot |
| Sangat Setuju (SS) | 4 | Sangat Setuju (SS) | 1 |
| Setuju (S) | 3 | Setuju (S) | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | Tidak Setuju (TS) | 3 |
| Sangat Tidak Setuju  Setuju (STS) | 1 | Sangat Tidak Setuju  Setuju (STS) | 4 |

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah sebuah lembaga pemerintahan yang menanggulangi dan mengatasi permasalahan sosial yang timbul dimasyarakat dalam rangka mencapai kesejahteraan sosial bagi masyarakat yang ada di Kalimantan Timur khususnya di Provinsi Kalimantan Timur. Alamat Kantor Dinas Sosial ini  beralamat di Jalan Basuki Rahmat

Visi dan Misi

Visi   
“Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Melalui Usaha Bersama Pemerintah Dan Masyarakat Menuju Keadilan Sosial”

Misi

1. *Meningkatkan kualitas SDM Aparatur Serta Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kesejahteraan sosial*
2. *Mengentaskan kemiskinan Dan Mencegah serta mengatasi permasalahan Kesejahteraan sosial.*
3. *Mengembangkan Prakarsa Dan Peran Aktif Masyarakat Dalam Pembangunan Kesejahteraan sosial*

**4.2 Hasil Penelitian**

**A. Karakteristik Responden**

Karakteristik atau gambaran umum responden didasarkan atas karakter domografi maupun karakter kepribadiannya, sehingga dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan dalam kuisioner. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang dan disekripsikan atas dasar jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan.

1. Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

## Tabel 4.7 : Jenis kelamin responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis kelamin | Jumlah | % |
| 1 | Laki-laki | 18 | 43 % |
| 2 | Perempun | 24 | 57 % |
|  | Jumlah | 42 | 100 % |

*Sumber : Data kuestioner yang diolah-penelitian 2018*

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa karaketristik responden berdasarkan jenis kelamin hampir seimbang hanya terpaut sedikit saja antara pria dan wanita, bahwa jumlah responden pria sebesar 18 orang/responden atau 43% dan jumlah responden wanita sebesar 24 orang atau 57%. Hal itu menunjukkan bahwa pekerjaan di dinas pendapatan daerah yang termasuk yang untuk bagian lapangan tidak mementingkan jenis kelamin namun lebih membutuhkan keahlian/keterampilan yang dimiliki.

1. Diskripsi responden berdasarkan umur

Berdasarkan umur responden diperoleh, hasil sebagai berikut :

## Tabel 4.8 : Karakteristik responden berdasarkan umur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Jumlah | Prosentase |
| 1  2  3  4 | 20-25 tahun  26-35 tahun  36-45 tahun  Diatas 46 tahun | 6  11  21  4 | 14.3 %  26.2 %  50 %  9.5 % |
|  | Total | 42 | 100 % |

*Sumber : Data kuestioner yang diolah-penelitian 2018*

Pada tabel 4.8 tersebut diatas, dapat diungkapkan bahwa jumlah responden yang berumur antara 36-45 tahun sebanyak 21 orang/responden atau 50%, untuk yang berumur antara 26-35 tahun sebanyak 11 orang/responden atau 6.22%, sedangkan yang berumur antara 20-25 tahun sebanyak 6 orang/responden atau 14.3%, dan responden yang berumur diatas 46 tahun sebanyak 4 orang/ responden atau 9.5 %.

Dengan demikian diketahui bahwa responden terbanyak berumur 36-45 tahun dengan jumlah 21 orang/responden. Dan juga dapat diketahui bahwa 36-45 tahun adalah usia masih produktif dan penuh dengan pengalaman dalam bekerja, disamping itu masih memiliki stamina yang baik untuk melaksanakan tugas. Dibanding pegawai yang berusia diatas 50 tahun, disamping sudah kurang produktifitasnya, tetapi memiliki pengalaman yang banyak.

1. Diskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Aspek pendidikan sangat penting bagi seorang pegawai, dimana tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat utama untuk dapat diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur pada kantor Dinas Sosial. Seseorang yang berpendidikan lebih tinggi relatif memiliki pengetahuan dan kemampuan (kompetensi) lebih baik dibandingkan seseorang yang berpendidi-kan lebih rendah. Oleh karena itu orang-orang yang berpendidikan lebih tinggi secara umum mempunyai peluang yang lebih besar untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9 : Tingkat Pendidikan Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | % |
| 1 | SLTP | - | 0.0 % |
| 2 | SLA | 6 | 14 % |
| 3 | D3 / Dploma | 6 | 14 % |
| 4 | S1 / Sarjana | 25 | 60 % |
| 5 | S2 / Magister | 5 | 12 % |
|  | Jumlah | 42 | 100 % |

*Sumber : jawaban responden dari kuestioner penelitian 2018*

Berdasarkan pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah S1, yakni sebanyak 25 orang atau sebsar 60%. Hal ini bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur termasuk tinggi. Para pegawai tersebut terus ditingkatkan kemampuannya dengan mengikut-sertakan berbagai pelatihan dan memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

Selain itu, tingkat pendidikan setingkat SLTA dan Diploma masing-masing berjumlah 6 orang/responden atau sebesar 14%. Pegawai yang memiliki pendidikan SLTA dan diploma bertugas di bagian staf untuk membantu kegiatan operasional kantor. Sedangkan tingkat pendidikan S2 berjumlah 5 orang/responden atau sebesar 12% dimana pegawai tersebut menduduki jabatan struktural atau sebagai pejabat fungsional pengawas.

**B. Pengawasan Pimpinan (variabel X)**

Pengawasan terhadap pegawai atau bawahan merupakan suatu hal penting yang harus dilakukan. Pengawasan tersebut bukan hanya pencapaian kerja sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan yang dilakukan pegawainya saja namun juga meliputi proses pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam usaha pencapaian keberhasilan kerja. Misalnya disiplin kerja.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan dengan baik maka akan diketahui sejauh mana pelaksanaan tugas dari tiap-tiap pegawai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan secara maksimal. Dengan pengawasan yang dilaksanakan dengan baik juga akan membantu pimpinan untuk mengetahui apakah ada kesalahan atau penyimpangan yang terjadi dalam usaha pencapaian tujuan. Pengawasan juga untuk mengevaluasi apakah pencapaian kerja dari pegawai ada hambatan atau kegagalan.

Jika ada hambatan dapat diketahui usaha untuk mengatasinya, ada usaha untuk perbaikan sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih stabil agar tidak mengalami penurunan bahkan menuju ke arah yang lebih baik. Adapun pelaksanaan pengawasan pimpinan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut :

## Tabel 4.10 Pengawasan Pimpinan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pertanyaan | Jawaban responden | | | |
| SS | S | TS | STS |
| 1 | Saya mampu melaksanakan aktivitas sesuai dengan standart lembaga | 12  28.6 % | 30  71.4 % | - | - |
| 2 | Saya selalu bekerja sesuai dengan ketetapan standart lembaga | 13  31 % | 29  69 % | - | - |
| 3 | Pekerjaan saya berhasil ketika sudah sesuai dengan standart penilaian yang sudah ditentukan | 9  21.4 % | 31  73.8 % | 2  4.8 % | - |
| 4 | Pengawas menilai hasil kerja saya sesuai dengan apa yang dilihat | 3  7.1 % | 39  92.9 % | - | - |
| 5 | Hasil kerja saya dinilai dari laporan hasil kerja | 15  35.7 % | 27  64.3% | - | - |
| 6 | Penilaian hasil kerja saya harus sesusi dengan standart penilaian | 7  16.6 % | 25  59.5 % | 10  23.8% | - |
| 7 | Pengawas melakukan perbandingan hasil kerja pegawai untuk menghindari adanya penyimpangan | 19  45.2 % | 19  45.2 % | 4  9.6 % | - |
| 8 | Pengawas melakukan perbandingan hasil kerja dengan standart lembaga | 16  38.1 % | 21  50 % | 5  11.9 % | - |
| 9 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standart lembaga aga tidak terjadi kekeliruan | 22  52.4% | 20  47.6% | - | - |
| 10 | Pengawas melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan standart lembaga | 26  61.9 | 16  38.1% | - | - |
| 11 | Pengawas bisa saja merubah standart yang ada untuk mencapai tujuan yang lebih baik. | 5  11.9% | 25  59.5% | 12  28.6 | - |

*Sumber : Data yang diolah dari kuesioner*

Dari hasil tabel 4.10 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa responden menjawab terbanyak yang dimulai dari pertanyaan 1 yaitu sangat setuju dengan jumlah 30 responden atau 71.4%, untuk pertanyaan 2 yaitu setuju dengan jumlah 29 responden atau 69%, untuk pertanyaan 3 yaitu setuju dengan jumlah 31 responden atau 73.8 %, untuk pertanyaan 4 yaitu setuju dengan jumlah 39 atau 92.9%, untuk pertanyaan 5 yaitu setuju dengan jumlah 27 atau 643%, untuk pertanyaan 6 yaitu tidak setuju dengan jumlah 25 atau 59.5%, untuk pertanyaan 7 yaitu sangat setuju dan setuju yang masing-masing dengan jumlah 19 atau 45.2%, untuk Pertanyaan 8 yaitu setuju dengan jumlah 21 atau 50%. Untuk pertanyaan 9 yaitu sangat setuju dengan jumlah 22 responden arau 52.4%, untuk pertanyaan 10 yaitu sangat setuju dengan jumlah 26 responden atau 61.9%, dan untuk pertanyaan 11 yaitu setuju dengan jumlah 25 responden atau 59.5%. Dengan demikian diketahui bahwa pegawai rata-rata menjawab dengan setuju.

**C. Disiplin pegawai(variabel Y)**

Selanjutnya peneliti akan mendeskripsikan data dari hasil observasi yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin pegawai Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang selama ini diterapkan dan dirasakan oleh responden dalam menunjang kinerja pegawai.

Untuk lebih lengkapnya peneliti mengurainya dalam bentuk tabel disertai dengan pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui angket sebagai berikut :

## Tabel 4.11 Disiplin pegawai Pegawai

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pertanyaan | Jawaban responden | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja. | 14  33.3 % | 28  66.6 % | - | - |
| 2 | Saya meyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang diingginkan atasan | 8  19 % | 30  71 % | 4  10 % | - |
| 3 | Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam kantor | 8  19 % | 30  71 % | 4  10 % | - |
| 4 | Saya selalu menjaga peralatan kantor dengan baik | 8  19 % | 30  71 % | 4  10 % | - |
| 5 | Saya menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan | 10  24 % | 32  76% | - | - |
| 6 | Saya memanfaatkan fasilitas yang diberikan kantor dengan baik | 10  24 % | 32  76% | - | - |
| 7 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari instansi | 6  14.2 % | 34  81% | 2  4.8 % | - |
| 8 | Saya bertanggung jawab atas perintah yang diberikan langsung oleh atasan | 18  43 % | 24  57 % | - | - |
| 9 | Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepada saya | 18  43 % | 24  57 % | - | - |
| 10 | Saya selalu mematuhi peraturan kantor dengan tertib | 18  43 % | 24  57 % | - | - |
| 11 | Saya selalu memakai seragan sesuai dengan ketentuan kantor | 15  36% | 27  64% | - | - |
| 12 | Saya selalu melaksanakan perintah yang diberikan atasan kepada saya | 18  43 % | 24  57 % | - | - |
| 13 | Saya bersedia menerima sanksi jika saya melanggar peraturan kantor | 10  24% | 24  57% | 8  19% | - |

**4.3. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.3.1. Hasil Penelitian**

1. **Pengujian Validitas dan Realibitas**
2. **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan sebagai statu usuran yang menunjukkan tingkat revalidan atau kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dan sebaliknya. (Arikunto, 2002: 136). Uji validitas kesioner dilakukan pada setiap sub variabel yang dimana tiap sub variabel terdiri dari beberapa item pertanyaan. Pengukuran validitas dilakukan dengan analisis korelasi *Produk Moment* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

* 1. Jika r hitung > r tabel maka kuesioner valid
  2. Jika r hitung < r tabel maka kuesioner tidak valid

Untuk menentukan sebuah pertanyaan valid atau tidak, perlu diketahui r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel, dimana jumlah sampel sebanyak 42 orang responden, dengan tingkat signifikansi 95% didapat angka r tabel sebesar 0,304. Dalam menguji validitas masing-masing sub variabel peneliti menggunakan teknik korelasi *Pearson* dengan bantuan SPSS 17. Seperti yang dapat dilihat hasil pengujian validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Dengan bantuan program SPSS 17, didapatkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang mewakili variabel X berada pada tingkat signifikansi 0,05 %. Tingkat signifikansi yang sama didapatkan pula setelah uji validitas dilakukan terhadap masing masing item pertanyaan yang mewakili variabel Y. Hasil perhitungan validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat padatabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Validitas Intrumen Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **r Tabel** | **r Hitung** | **Ket.** | **No.** | **r Tabel** | **r Hitung** | **Ket.** |
| 1. | 0.304 | 0.404 | Valid | 1. | 0.304 | 0.458 | Valid |
| 2. | 0.304 | 0.419 | Valid | 2. | 0.304 | 0.407 | Valid |
| 3. | 0.304 | 0.495 | Valid | 3. | 0.304 | 0.453 | Valid |
| 4. | 0.304 | 0.597 | Valid | 4. | 0.304 | 0.410 | Valid |
| 5. | 0.304 | 0.578 | Valid | 5. | 0.304 | 0.483 | Valid |
| 6. | 0.304 | 0.430 | Valid | 6. | 0.304 | 0.445 | Valid |
| 7. | 0.304 | 0.419 | Valid | 7. | 0.304 | 0.464 | Valid |
| 8. | 0.304 | 0.516 | Valid | 8. | 0.304 | 0.417 | Valid |
| 9. | 0.304 | 0.642 | Valid | 9. | 0.304 | 0.438 | Valid |
| 10. | 0.304 | 0.662 | Valid | 10. | 0.304 | 0.407 | Valid |
| 11. | 0.304 | 0.404 | Valid | 11. | 0.304 | 0.415 | Valid |
|  |  |  |  | 12. | 0.233 | 0.430 | Valid |
|  |  |  |  | 13. | 0.233 | 0.448 | Valid |

*Sumber : Data yag dioleh 2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid. Karena semua item valid maka semua pertanyaan dapat digunakan dalam penyebaran kuesioner untuk pengambilan data.

1. **Uji Realibilitas**

Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*dengan bantuan program SPSS 17. Peneliti melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X dan Y dari 42 kuesioner yang disebar kepada responden. Koefisien reliabilitas ditunjukkan oleh *Alpha Cronbach*, semakin besar nilai alphanya, maka semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya. Selanjutnya indeks reliabilitas diinterpretasikan dengan menggunakan interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau tidak reliabel. Nilai interpretasi reliabilitas r tabel 0.304 , dilakukan uji reabilitas terhadap variabel X dan Y dengan bantuan SPSS 17, didapat hasil sebagai berkut :

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Reabilitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha (r hitung)** | **Ket.** | **Variabel** | **Alpha (r hitung)** | **Ket.** |
| Item 1 | 0.882 | Reliabel | Item 1 | 0.895 | Reliabel |
| Item 2 | 0.865 | Reliabel | Item 2 | 0.841 | Reliabel |
| Item 3 | 0.865 | Reliabel | Item 3 | 0.806 | Reliabel |
| Item 4 | 0.747 | Reliabel | Item 4 | 0.841 | Reliabel |
| Item 5 | 0.895 | Reliabel | Item 5 | 0.789 | Reliabel |
| Item 6 | 0.729 | Reliabel | Item 6 | 0.887 | Reliabel |
| Item 7 | 0.829 | Reliabel | Item 7 | 0.872 | Reliabel |
| Item 8 | 0.747 | Reliabel | Item 8 | 0.890 | Reliabel |
| Item 9 | 0.773 | Reliabel | Item 9 | 0.849 | Reliabel |
| Item 10 | 0.764 | Reliabel | Item 10 | 0.811 | Reliabel |
| Item 11 | 0.753 | Reliabel | Item 11 | 0.844 | Reliabel |
|  |  |  | Item 12 | 0.805 | Reliabel |
|  |  |  | Item 13 | 0.830 | Reliabel |

*Sumber: Data yang diolah, 2018*

Hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah reliabel. Oleh karena berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh item pertanyaannya, maka item pertanyaan ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas pengawasan pimpinan terhadap variabel disiplin pegawai. Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi dengan menggunkaan SPSS 17 *coefficient.*Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Regresi Linear sederhana dengan menggunakan program SPSS ver. 17.

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coef f icients | | Standardized  Coef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)  Pengawasan Pimpinan | 25.000  .508 | 5.238  .144 | .487 | 4.773  3.529 | .000  .001 |

1. Dependent Variabel : Disiplin Pegawai

Dari tabel perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows ver. 17 tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 25.000 + 0,508 X

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 25.000 ; artinya jika tidak ada semua variabel independen pengawasan pimpinan (X) maka disiplin pegawai (Y) nilainya adalah 25.000.
2. Koefisien regresi variabel pengawasan pimpinan (X) sebesar 0,508 ; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan pengawasan pimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka disiplin pegawai (Y) akan mengalami peningkatkan sebesar 0,508. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan pimpinan dengan disiplin pegawai, yaitu semakin besar pengawasan pimpinan maka semakin tinggi disiplin pegawai.
3. **Uji Hipotesis**
4. **Uji R2**

Tabel 4.15 koefisiensi determinasi model summary

Model Summary

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .887a | .737 | .718 | 859.031 |

1. Predictors ; (Constant), Pengawasa Pimpinan

Berdasarkan hasil uji model summary didapat angka R sebesar 0,887. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah disajikan pada tabel 4.12 diatas, angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Disiplin Pegawai dengan variabel independen (Pengawasan Pimpinan) adalah sangat kuat. Angka R Square atau koefisien determinasi (R2) adalah 0,737 hal ini berarti 73.7%. Sedangkan sisanya sebesar 26.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. **Uji t**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji t. Berdasarkan hasil perhitungan melalui uji t, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16 Coefficients t hitung dengan program SPSS for windows ver.17

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coef f icients | | Standardized  Coef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)  Pengawasan Pimpinan | 25.000  .508 | 5.238  .144 | .487 | 4.773  3.529 | .000  .001 |

1. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi, hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3.529, dai hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 42-1-1= 40 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) diperoleh t tabel sebesar 3.529, sehingga dapat disimpulkan bahwa thitung > t tabel, 3.529 > 1.684 sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

**Uji Pengaruh X Terhadap Y**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan :

H0 : Pengawasan Pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Ha : Pengawasan Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Variabel X (Pengawasan Pimpinan) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu 3.529 > 1.684 maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X (Pengawasan Pimpinan) dengan Disiplin Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X (Pengawasan Pimpinan) berpengaruh positif terhadap Disiplin Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

**4.3.3. Analisa Dan Pembahasan**

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel Pengawasan Pimpinan sebesar 3.529 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (3.529> 1.684), maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Pimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai Dinas sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil pengujian secara parsial pada variabel bebas yaitu variabel pengawasan pimpinan terhadap variabel disiplin pegawai Bapenda menunjukkan hasil yang berpengaruh siginifikan yaitu dengan ditunjukkan dari nilai t hitung > t tabel, 3.529 > 1684. Dengan R yang diperoleh sebesar 0.737, yang artinya bahwa 73.7% disiplin pegawai mempunyai pengeruh yang positif terhadap pengawasan pimpinan dan 26.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan disiplin yang tinggi diharapkan kinerja para pegawai pun juga semakin tinggi. Selain itu, data tersebut juga diperkuat oleh keterangan Bapak Dr. Ir. Budi Pranowo selaku Kepala Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, bahwasanya pegawai yang bekerja di kantor ini mempunyai disiplin yang tinggi, sehingga pengawasan pimpinanpun juga meningkat. Setiap ada kaitannya dengan kepentingan pegawai, kantor (pimpinan melalui Sekretaris) selalu mensosialisasikan pada pegawai. Jadi menurut beliau ada transparansi antara kantor (pimpinan) dengan pegawainya.

Sehingga dalam hal ini disiplin memang sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bergairah apalagi didukung oleh pola komunikasi, situasi dan kerjasama yang benar-benar baik. Hal ini tentunya sangat berpengaruh sekali terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai, sehingga ada kecenderungan apabila disiplin pegawai rendah maka kinerjanya pun juga ikut rendah.

**5. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur berikut :

1. Semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, dan begitu pula sebaliknya. Semakin buruknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin buruk pula disiplin pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.
2. Pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3.529) > (1.684) dengan tingkat kesalahan 5%, artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa nilai koofisien determinasi berganda (R Square) yang diperoleh dari kuadrat (R) adalah sebesar 0 ,737 yang menunjukka 73.7%. Dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja pegawai (Y) berpengaruh terhadap pengawasan pimpinan (X) dan sisanya 26.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**5.2. Saran**

Adapun saran yang dapat penulis berikan dari hasil penelitian ini sekiranya dapat bermanfaat pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dan Sekretaris Dinas hendaknya menindak pegawainya yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan tingkat pelanggarannya dengan didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang baerlaku.
2. Kepada Kepala Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dan Sekretaris Badan hendaknya selalu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya khususnya yang menyangkut pelaksanaan fungsi pelayanan. Hal ini bertujuan agar pegawainya melaksanakan tugas dengan baik dan benar serta mampu meningkatkan kualitas atau mutu layanan menjadi lebih baik.
3. Kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur hendaknya menyadari pentingnya disiplin bagi dirinya dan organisasi dan menerapkan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga nantinya diharapkan akan memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja pegawai tersebut maupun peningkatan kinerja organisasi.
4. Untuk menciptakan pelayanan yang baik, maka hendaknya pengawasan mengacu pada tindakan perbaikan dan perlu menciptakan kondisi kerja yang profesional bagi para pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alex S. Nitisemito, 2000, ***Manajemen Personalia: Manajemen Sumber DayaManusia***, Ghalia Indonesia, Jakarta

Handoko, T Hani, 2003*,* ***Manajemen Edisi 2***, BPFE: Yogyakarta

Kurniawan, Saefullah, 2005, ***Pengantar Manajemen***, Kencana: Jakarta.

Kaligis, O.C. 2006. ***Pengawasan terhadap jaksa selaku penyidik tindak pidana khusus dalam pemberantasan korupsi****.* Jakarta : O.C Kaligis dan Associates

Martoyo. 2000, ***Sumber Daya Manusia***. BPFE : Yogyakarta

Hasibuan, Melayu. S.P. 2001, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : penerbit bumi aksara.

Manullang, M. 2002, ***Pengantar Bisnis***, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit : Prenada Media Group.

Sondang, P. Siagian. 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : Bumi Aksara.

Harahap, Sofyan Syafri. 2000, ***Analisis Kritis Manajemen Keuangan***, Jakarta : Salemba Empat.

Kadarman. 2001, ***Pengantar Ilmu Manajemen***, Jakarta : Prenhallindo.

Martoyo, Susilo. 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bandung : CV

Alfabeta.

Santrohadiwiryo, Siswanto. 2003, ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia***, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Sugiono, (2003), ***Metode Penelitian Administrasi***, Bandung: Alfabeta

----------, (2005*),* ***Metode Penelitian Kuantitatif****,* Bandung: Alfabeta

-----------, (2007).***Statistika Untuk Penelitian***, Bandung, Penerbit: CV. Alfabeta

Sujamto.1989. ***Aspek-Aspek Pengawasan*.** Jakarta : Ghalia.

Sulaiman, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik***, Penerbit Amus, Yogyakarta.

Sulistriyo. 2003. ***Buku Ajar Pengantar Manajemen Prodi Ekonomi*.**

Susilo Martoyo.2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : BPFE.

Unardjan Dolet. 2000.***Pengantar Metode Penelitian Ilmu Sosial***, Jakarta: PT. Grasindo.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, 2008, ***Metodologi Penelitian Sosial***, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Yuniarsi Tjutju dan Suwatno, 2008, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian****,* Alfabeta, Bandung.

Syahrir, 2010, ***Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Provinsi Riau****.*

Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 50 Tahun 2000, Tanggal 17 November 2000

Profil Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur