

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT KUPITAN KABUPATEN SIJUNJUNG**

**Oleh**

**F.Yasmeardi dan Emilza Putri**

[fyasmeardi@stia-lppn.ac.id](mailto:fyasmeardi@stia-lppn.ac.id)

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Pembina Perguruan Nasional**

**Abstrak**

Work discipline is one of the factors that can affect employee performance. Work discipline is an obedient and obedient attitude to rules based on personal awareness without any coercion from outside. This kind of attitude is not only demanded from an employee as an individual but also a group of people who are members of an organization. With discipline employees will be more responsible for their duties so that organizational goals can be realized.

The work discipline of employees at the Kupitan Sub-district Office of Sijunjung Regency is still not optimal, this can be seen from the high level of employee absenteeism, lack of accuracy in working so that there is often a waste of labor and money, lack of employee obedience in following standards and regulations at work, such as when working hours are ongoing, employees are often outside the room or office rather than doing their duties and responsibilities / functions because they are ignored, there are still employees who often do other activities outside the office's interests

## **I. PENDAHULUAN**

Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang

baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan 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 melakukan pengawasan yang baik, maka diharapkan para pegawai negeri sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin, atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Namun tingkat

pengawasan pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih belum optimal diantaranya Pimpinan belum maksimal melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai sehingga pegawai menunda-nunda pekerjaan, penyelesaian pekerjaan pegawai tidak sesuai standar, tidak adanya prosedur yang jelas dalam pengawasan, pimpinan belum memberikan bantuan secara maksimal kepada pegawai untuk memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang bermasalah, pimpinan belum memberikan perhatian secara penuh dalam menindaklanjuti pegawai yang sering keluar kantor pada jam-jam kantor untuk urusan diluar pekerjaan kantor.

Selain itu pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, karena disiplin kerja akan tumbuh apabila pengawasan yang dilakukan pimpinan berjalan dengan baik. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan para pegawai senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan hasil berguna.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh pada aturan yang dilandasi kesadaran pribadi tanpa adanya paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari seorang pegawai sebagai individu tetapi juga kelompok orang yang tergabung dalam organisasi. Dengan disiplin pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih

belum maksimal, hal ini terlihat dari tingkat absensi pegawai yang masih tinggi, kurangnya ketelitian dalam bekerja sehingga acapkali terjadi pemborosan tenaga dan uang, kurangnya ketaatan pegawai dalam mengikuti standar serta peraturan yang ada dalam bekerja, seperti saat jam kerja berlangsung masih sering pegawai berada diluar ruangan atau kantor dari pada mengerjakan tugas dan tanggung jawab/fungsi karena diabaikan, masih ada pegawai yang sering melakukan aktivitas lain diluar kepentingan kantor seperti streaming youtube dan duduk minum di warung atau di kantin dalam waktu yang lama pada saat jam kerja masih berlangsung, adanya pegawai keluar kantor untuk mengurus bisnis lain untuk kepentingan pribadi dan juga ada pegawai pergi ke pasar belanja kebutuhan Rumah Tangga atau kebutuhan dapur pada saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung**”.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada banyaknya keluhan mengenai pengawasan dan disiplin kerja.

Sasaran penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. Untuk melengkapi kevalidan data, penulis juga mengadakan wawancara dengan beberapa masyarakat yang dipilih secara acak.

## 2. Waktu Penelitian

Sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh STIA LPPN Padang penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan (15 Januari 2019 – 14 Maret 2019).

## B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singarimbun Effendi, 2000:3).

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2003), populasi adalah keseluruhan dari sample yang akan diteliti berdasarkan wilayah, dan tempat yang akan diteliti sesuai dengan penelitian tertentu. jumlah pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung yaitu 19 orang.

Menurut Sugiyono (2011:118) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, jumlah sampel yang digunakan adalah 19 orang.

## 1. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel selama jumlah populasi diketahui terbatas. Sampel yang jumlahnya sebesar populasi tersebut sering disebut sampel total (Surakhmad, 2000:99). Penentuan sampel total sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto yang menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto,

2001:110). Penelitian ini menggunakan sampel total atau sampel yang sebesar populasinya dengan mempertimbangkan hal sebagai berikut :

- a. Jumlah populasi terbatas dan masih dalam jangkauan
- a. Dalam menggunakan total sampel maka sampel akan representative
- b. Responden adalah orang yang sudah jelas diketahui

Variabel - Variabel Yang Digunakan :

- a. Disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y)
- b. pengawasan sebagai variabel bebas (X)

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Observasi

Menurut **Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono 2010:166)** mengemukakan observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

### b. Wawancara

Suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu. Hal ini merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara ini akan dilakukan pada pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung yang lebih mengetahui tentang keadaan pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan

permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya lebih sedikit/kecil (Sugiyono 2010:157)

#### c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2010:162)

### 3. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan ada dua macam, yaitu :

#### a. Data Primer

Data ini bersumber dari responden secara langsung. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara dan jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi lokasi penelitian.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, majalah, koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian yang penulis lakukan pada kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung.

### 4. Pengukuran Variabel

Alat pengumpul data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pertanyaan yang dibagi atas dua kelompok. Kelompok pertama adalah pertanyaan mengenai pengawasan dan disiplin kerja. **Skala pengukuran yang digunakan**

**adalah skala Likert (Danang Sunyoto, 2011: 67)** dimana pemberian skor berkisar dari nilai tertinggi 5 sampai terendah 1, dengan *scoring*/pemberian skor terhadap jawaban yang diberikan responden pada masing- masing sebagai berikut :

- Apabila responden memilih alternatif jawaban A diberi skor 5
- Apabila responden memilih alternatif jawaban B diberi skor 4
- Apabila responden memilih alternatif jawaban C diberi skor 3
- Apabila responden memilih alternatif jawaban D diberi skor 2
- Apabila responden memilih alternatif jawaban E diberi skor 1

### D. Metode Analisis Instrumen

Suatu alat ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli psikometri, yaitu kriteria valid dan reliabel. Oleh karena itu agar kesimpulan tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya diperlukan uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sutrisno Hadi (2000 : 102) Validitas adalah seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan benar gejala atau sebagian gejala yang hendak diukur, artinya tes tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Uji validitas item yaitu pengujian terhadap kualitas item-itemnya yang bertujuan untuk memilih item-item yang benar-benar telah selaras dan sesuai dengan faktor yang ingin diselidiki. Cara perhitungan uji coba validitas item yaitu dengan cara mengorelasikan skor tiap item dengan skor total item.

Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- Jika nilai r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- Jika nilai r hitung lebih kecil (<) dari nilai r tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan .  
Nilai tabel r dapat dilihat pada =5%, pengolahan data menggunakan sistem SPSS for Window versi 16.0.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Syarifuddin Azwar, 2000:3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

Rumus :

$$= \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

= koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

## E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan yaitu beberapa teknik analisis statistik dengan memanfaatkan *Statistical Program From Sosial Science (SPSS) For Windos Versi 17.0*. Teknik ini digunakan untuk uji Validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis

### 1. Uji Korelasi

Untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung., penulis menggunakan rumus persamaan korelasi( Anto Dajan 2000 : 298) yakni :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = pengawasan

y = disiplin kerja

n = Periode waktu

Jika r = +1 maka variabel bebas pengawasan (X) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) berhubungan sempurna dan positif.

Jika r = -1 maka variabel bebas pengawasan (X) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) berhubungan sempurna dan negatif.

Sedangkan jika  $r = 0$  maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak berhubungan sama sekali.

Selanjutnya untuk dapat memberikan penafsiran seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut

Tabel 3.2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2006)

2. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian terhadap koefisien korelasi antar kedua variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung, apakah hubungan antara kedua variabel tersebut ada atau tidak, dapat menggunakan rumus bentuk hipotesis yaitu :

- Ho :  $P = 0$ , berarti tidak ada Pengaruh antara pengawasan terhadap
- Ha : disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung.  
 $P \neq 0$ , berarti ada Pengaruh antara pengawasan terhadap

disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung.

Melakukan pengujian statistik dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

$t = t$  hitung dengan kebebasan  $n-2$

$r =$  koefisien korelasi

$n =$  jumlah sampel

Selain itu cari nilai  $t$  ( $\alpha/2 : n-2$ )

dengan menggunakan tabel  $t$

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

3. Uji Koefisien Determinant

Untuk melihat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung dapat digunakan analisis koefisien penentu yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

4. Uji  $t$

Untuk menguji apakah hubungan antara kedua variabel X (pengawasan) dan Y (disiplin kerja) tersebut signifikan (berarti) atau tidak, maka digunakan perbandingan  $t$ -test dengan tabel, dengan kaidah sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka ( $H_0$ ) diterima dan ( $H_a$ ) ditolak

## F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau mempersepsikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2000).

Panggabean mengemukakan beberapa alasan diperlukannya operasional adalah :

1. Tuntutan adanya perbedaan setiap situasi.
2. Perlu kriteria untuk pencacatan.
3. Sebuah konsep atau objek dapat mempunyai lebih dari satu pengertian.
4. Mungkin diperlukan pengertian yang khas atau unik.

Untuk menghindari salah persepsi dan kesamaan konsep dalam mengartikan istilah dan memudahkan dalam menganalisis berkaitan dengan judul penelitian pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung, agar terdapat keseragaman landasan berpikir antara pembaca maka perlu dijelaskan beberapa istilah sebagai berikut :

### 1. Pengawasan

Soelitriyo (2003) mengungkapkan pengawasan ialah : Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilaksanakan sendiri oleh atasan langsung, tanpa perantara dan Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan perantara sesuatu alat yang berwujud laporan, baik laporan lisan maupun tertulis.

Indikator pengawasan Soelitriyo (2003)

1. Pengawasan langsung
2. Pengawasan tidak langsung

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. pengawasan pada penelitian ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi disiplin kerja.

### 2. Disiplin kerja

Malayu S.P Hasibuan (2010) dalam Hestisani disiplin kerja adalah : mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi.

Indikator menurut Malayu S.P Hasibuan (2010) :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan  
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif  
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak telalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas  
Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi  
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekwensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkatan disiplin kerja yang baik.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan akibat dari pengawasan.

### III. PEMBAHASAN

#### 1. Pengawasan pada kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan 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 melakukan pengawasan yang baik, maka diharapkan para pegawai negeri sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin, atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.

Namun tingkat pengawasan pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih belum optimal diantaranya Pimpinan belum maksimal melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai sehingga pegawai menunda-nunda pekerjaan, penyelesaian pekerjaan pegawai tidak sesuai standar, tidak adanya prosedur yang jelas dalam pengawasan, Pimpinan belum memberikan bantuan secara maksimal kepada pegawai untuk memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang bermasalah, Pimpinan belum memberikan perhatian secara penuh dalam menindaklanjuti pegawai yang sering keluar kantor pada jam-jam kantor untuk urusan diluar pekerjaan kantor.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan hasil penelitian di Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung mengenai pengawasan berdasarkan indikator pengawasan langsung tidak adanya teguran terhadap yang melanggar aturan, 60 persen responden menyatakan setuju, sementara 20 persen menyatakan tidak setuju sementara 20 persen lainnya menyatakan rag-ragu. Begitu juga dengan indikator pengukuran pengawasan tidak langsung mengenai tidak adanya surat teguran bagi pegawai yang melanggar kerja 60 persen

responden menyatakan tidak adanya pengukuran terhadap kinerja dan perbaikan terhadap kerja pegawai, 20 persen menyatakan tidak setuju sementara 20 lainnya menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwasanya pengawasan yang dilakukan masih perlu perbaikan demi kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

Hal ini senada dengan pendapat Bapak Agusman selaku bendahara yang diwawancarai pada hari Selasa tanggal 5 Maret 2019 jam 09.00 WIB mengenai pengawasan pada kantor camat, beliau berpendapat :

*Belum maksimal pengawasan yang dilakukan atasan, seperti bekerja yang tidak selesai tepat waktu, ada pegawai yang tidak mampu melakukan tugas dengan baik dan ada pegawai yang tidak berada dikantor saat jam kerja.*

Hal tersebut juga dilontarkan oleh ibu Rosmita selaku Kasi Kessos. Yang diwawancarai pada hari Selasa, 5 maret 2019 jam 10.00 WIB menyatakan bahwa:

*Pengawasan kurang maksimal, sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan pegawai ada yang datang dan pulang tidak sesuai prosedur.*

Dari wawancara diatas, dapat diketahui bahwa pengawasan pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih belum optimal diantaranya Pimpinan belum maksimal melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai sehingga pegawai menunda-nunda pekerjaan, pengawasan tidak sesuai dengan rencana, masih adanya penyimpangan

dalam pengawasan karena tidak sesuai standar serta asal-asalan, tidak adanya teguran bagi pegawai yang melanggar aturan, Pimpinan belum memberikan bantuan secara maksimal kepada pegawai untuk memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang bermasalah, Pimpinan belum memberikan perhatian secara penuh dalam menindaklanjuti pegawai yang sering keluar kantor pada jam-jam kantor untuk urusan diluar pekerjaan kantor.

## **2. Disiplin kerja pada kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh pada aturan yang dilandasi kesadaran pribadi tanpa adanya paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari seorang pegawai sebagai individu tetapi juga kelompok orang yang tergabung dalam organisasi. Dengan disiplin pegawai akan lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih belum maksimal, hal ini terlihat dari tingkat absensi pegawai yang masih tinggi, kurangnya ketelitian dalam bekerja sehingga acapkali terjadi pemborosan tenaga dan uang, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja dalam bekerja, Saat jam kerja berlangsung masih sering pegawai berada diluar ruangan atau kantor dari pada mengerjakan tugas dan tanggung jawab/ fungsi karena diabaikan, Masih ada pegawai yang sering melakukan aktivitas lain diluar kepentingan kantor seperti streaming youtube dan duduk minum di warung atau di kantin dalam

waktu yang lama pada saat jam kerja masih berlangsung, Adanya pegawai keluar kantor untuk mengurus bisnis lain untuk kepentingan pribadi, dan juga ada pegawai pergi ke pasar belanja kebutuhan Rumah Tangga atau kebutuhan dapur pada saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan hasil penelitian pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung mengenai pegawai yang tidak mematuhi aturan, tanggungjawab dan penggunaan waktu, 60 responden menjawab setuju, 30 persen responden menjawab ragu-ragu sementara 10 persen lainnya menjawab tidak setuju. Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwasanya disiplin pegawai masih perlu ditingkatkan.

Hal ini senada dengan pendapat Bapak Agusman selaku bendahara yang diwawancarai pada hari senin tanggal 4 maret 2019 jam 09.30 WIB mengenai disiplin kerja berpendapat :

*Disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan belum maksimal, seperti absensi pegawai yang masih tinggi, kurangnya ketaatan pegawai dalam mengikuti aturan kerja.*

Berikut pendapat ibu Rosmita selaku Kasi Kes Sos. Yang diwawancarai pada hari senin, 4 maret 2019 jam 10.30 WIB menyatakan bahwa:

*Disiplin pegawai masih perlu perbaikan karena dari tingkat absen masih tinggi, kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, masih banyak pegawai yang tidak mengindahkan peraturan yang ada.*

Dari wawancara diatas, dapat diketahui bahwa Disiplin kerja pegawai

pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih belum maksimal, hal ini terlihat dari tingkat absensi pegawai yang masih tinggi, kurangnya ketelitian dalam bekerja sehingga acapkali terjadi pemborosan tenaga dan uang, kurangnya tanggungjawab pegawai dalam bekerja, Saat jam kerja berlangsung masih sering pegawai berada diluar ruangan atau kantor dari pada mengerjakan tugas dan tanggung jawab/ fungsi karena diabaikan, Masih ada pegawai yang sering melakukan aktivitas lain diluar kepentingan kantor seperti streaming youtube dan duduk minum di warung atau di kantin dalam waktu yang lama pada saat jam kerja masih, Adanya pegawai keluar kantor untuk mengurus bisnis lain untuk kepentingan pribadi, dan juga ada pegawai pergi ke pasar belanja kebutuhan Rumah Tangga atau kebutuhan dapur pada saat jam kerja berlangsung.

### **3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa :

1. Melalui uji regresi  $Y = a + bX$  diperoleh  $10.264 + 866$  (Tingkat pengawasan), ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh pengawasan terhadap disiplin kerja. Artinya bila pengawasan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja  $10.264 + 866$
2. Melalui uji korelasi antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) didapatkan hasil sebesar 0.745, artinya antara tingkat pengawasan dan disiplin kerja terdapat hubungan kuat (Interpretasi Koefisien Korelasi antara

0,60 – 0,79) dan positif dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.005 yaitu sebesar 0.000. Sedangkan dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS 16.00, nilai Koefisien Determinan (R-Square) pengawasan (X) adalah sebesar 0.555 atau 55.5%. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan disiplin kerja(Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan sebesar 55.5%, sedangkan sisanya 45.5% disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

3. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.608 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2.086. Dengan demikian  $t_{hitung} 4.608 > t_{tabel} 2.086$ , sehingga ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima, artinya ada pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000, sedangkan nilai ditetapkan sebesar 5%. Dengan demikian [ $\alpha = 0.000 < \alpha = 0.05$ ] karena nilai probabilitas di bawah nilai alpha ( $\alpha$ ) maka variabel pengawasan signifikan terhadap disiplin kerja artinya variabel pengawasan dapat dijadikan parameter dalam menentukan disiplin kerja

## VI. PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pengawasan pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih belum optimal diantaranya Pimpinan belum maksimal melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai sehingga pegawai menunda-nunda pekerjaan, pengawasan tidak sesuai dengan rencana, masih adanya penyimpangan dalam pengawasan karena tidak sesuai

standar serta asal-asalan, tidak adanya teguran bagi pegawai yang melanggar aturan, Pimpinan belum memberikan bantuan secara maksimal kepada pegawai untuk memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang bermasalah, Pimpinan belum memberikan perhatian secara penuh dalam menindaklanjuti pegawai yang sering keluar kantor pada jam-jam kantor untuk urusan diluar pekerjaan kantor.

2. Disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung masih belum maksimal, hal ini terlihat dari tingkat absensi pegawai yang masih tinggi, kurangnya ketelitian dalam bekerja sehingga acap kali terjadi pemborosan tenaga dan uang, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja, Saat jam kerja berlangsung masih sering pegawai berada diluar ruangan atau kantor dari pada mengerjakan tugas dan tanggung jawab/ fungsi karena diabaikan, Masih ada pegawai yang sering melakukan aktivitas lain diluar kepentingan kantor seperti streaming youtube dan duduk minum di warung atau di kantin dalam waktu yang lama pada saat jam kerja masih berlangsung, Adanya pegawai keluar kantor untuk mengurus bisnis lain untuk kepentingan pribadi, dan juga ada pegawai pergi ke pasar belanja kebutuhan Rumah Tangga atau kebutuhan dapur pada saat jam kerja berlangsung.
3. Melalui uji regresi  $Y = a + bX$  diperoleh  $10.264 + 866$  (Tingkat pengawasan), ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh pengawasan terhadap disiplin kerja.

Artinya bila pengawasan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja  $10.264 + 866$

Melalui uji korelasi antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) didapatkan hasil sebesar 0.745, artinya antara tingkat pengawasan dan disiplin kerja terdapat hubungan kuat (Interpretasi Koefisien Korelasi antara 0,60 – 0,79) dan positif dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.005 yaitu sebesar 0.000. Sedangkan dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS 16.00, nilai Koefisien Determinan (R-Square) pengawasan (X) adalah sebesar 0.555 atau 55.5%. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan sebesar 55.5%, sedangkan sisanya 45.5% disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.608 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2.086. Dengan demikian  $t_{hitung} 4.608 > t_{tabel} 2.086$ , sehingga ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima, artinya ada pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000, sedangkan nilai ditetapkan sebesar 5%. Dengan demikian [ $\alpha = 0.000 < \alpha = 0.05$ ] karena nilai probabilitas di bawah nilai alpha ( $\alpha$ ) maka variabel pengawasan signifikan terhadap disiplin kerja artinya variabel pengawasan dapat dijadikan parameter dalam menentukan disiplin kerja

## B. Saran-saran

1. Diharapkan adanya standar yang jelas dalam pengawasan

2. Diharapkan adanya kesadaran pegawai akan tingkat disiplin dalam bekerja
3. Diharapkan Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung dapat memberikan izin bagi pegawai yang akan melakukan studi lanjut atau pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2001, *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bina Aksara
- Anto Dajan, 2000, *Pengantar Metode Statistik*, Jilid I, IILP3ES, Jakarta : Anita Kartika
- Bejo Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara
- Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, 2006, *Disiplin Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hani Handoko 2013, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alkindo Naratama, Tbk
- Melayu S.P Hasibuan, 2010, *Manajemen SDM*, Jakarta, Bumi Aksara
- Peraturan Bupati Sijunjung Nomor 49 Tahun 2016, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Kecamatan

Rivai, 2011, Disiplin Dalam Bekerja,  
Jakarta : Amara Books

Siagian P. Sondang, 2003, Teori dan  
Praktek Kepemimpinan, Jakarta:  
Rineka Cipta

Siagian, 2003, Teory dan Praktek  
Kepemimpinan, Jakarta : Rineka Cipta  
Sugiyono, 2011, Metode Penelitian  
Kwantitatif, Jakarta : Rineka Cipta

Sulistriyo, 2003, Fungsi Manajmen,  
Yogyakarta, Graha Ilmu

Sugiyono, 2010, Metode Penelitian  
Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D,  
Bandung : Alfabeta

Simbolon, 2004, Dasar–dasar Administrasi  
dan Manajemen, Jakarta, Ghalia  
Indonesia

Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen  
Sumber Daya Manusia, Yogyakarta,  
Graha Ilmu

Sutrisno Hadi, 2000, Metodologi  
Penelitian, Yogyakarta : Andi  
Yogyakarta