

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan

Riskal¹, Agus Mulyani², Rismansyah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, agusmulyani@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Supervision on Employee Work Discipline at the Office of Cooperatives, SMEs in South Sumatra Province". The benefits of research can provide input to the Office of Cooperatives, UKM of South Sumatra Province. The hypothesis is a temporary answer to the research objectives derived from the framework that has been made. The method used is a quantitative method. The population in this study, namely all employees at the Cooperative Service, UKM Province of South Sumatra, totaled 92. The sample in this study used a census. Data collection techniques consist of questionnaires and documents. The test technique for instrument variables X and Y uses construction variables whose contents are items that will be measured based on theory, normality test, validity test, reliability test. The data analysis technique that the author uses is quantitative data analysis technique, namely. Simple linear regression and t test. Variable (X) = 0 units, then (Y) is the value a = 16.625 units. Meanwhile, the regression value b = 0.516 means that if the X variable (supervision) increases by 1 unit, then the Y variable (employee work discipline) increases by b = 0.516 units. Therefore the Office of Cooperatives, UKM of South Sumatra Province needs to pay serious attention to supervision so that it can improve employee work discipline.

Keywords : Financial Performance, Financial Ratio, PSAK72

ABSTRAK

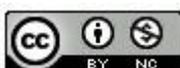
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan". Manfaat penelitian dapat memberi masukan kepada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 92. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus, sensus adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sempal yang ditetapkan 92 orang. Teknik pengumpulan data terdiri dari kuisioner dan dokumen. Teknik uji coba instrument variabel X dan variabel Y menggunakan variabel kontruksi yang isinya merupakan butir-butir yang akan diukur dengan berdasarkan teori, Uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data yang penulis gunakan yakni teknik analisis data kuantitatif yaitu. Regresi linier sederhana dan uji t. Variabel (X) = 0 satuan, maka (Y) sebesar nilai a = 16,625 satuan. Sedangkan regresi nilai b = 0,516 berarti jika variabel X (pengawasan) meningkat 1 satuan, maka variabel Y (disiplin kerja pegawai) meningkat sebesar yaitu b = 0,516 satuan. Maka dari itu Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan perlu memperhatikan dengan serius mengenai pengawasan supaya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Keywords : Financial Performance, Financial Ratio, PSAK72

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat



mengembangkan seluruh kemampuannya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana, dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun.

Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai untuk bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya teladan pimpinan. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jadi pimpinan ikut berperan serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Apabila organisasi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan baik. Disiplin sejati apabila para pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempatnya, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, apabila mereka tidak berkeliaran di waktu jam kerjanya, apabila mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau organisasi dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam membantu tugas-tugas pokok pegawai di Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan. Untuk menunjang pelaksanaan kegiatan operasional, perlu diterapkan tindakan pengawasan yang rutin dari pimpinan terhadap pegawainya. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan sudah diterapkan tetapi dalam pelaksanaannya, pengawasan yang diberikan oleh pimpinan sebatas melihat laporan-laporan kerja dari pegawai sehingga tindakan koreksi tidak dapat dilakukan secara langsung pada aktivitas pekerjaan berlangsung. Hal tersebut mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Disiplin Kerja Pegawai dilihat dari absensi dan sanksi yang diberikan berupa pemotongan gaji pegawai.

B. KAJIAN TEORI

Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung

terwujudnya visi dan misi organisasi.

Manullang (2010:172) Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilai dan mengoreksi bila perlu dengan maksud agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana awal.

Menurut Siagian (2011:258) keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Fahmi, (2012:139) Pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

➤ Tahap-tahap Dalam Pengawasan

Menurut Handoko (2011:362) Proses pengawasan biasanya terdiri paling sedikit lima tahap (langkah), yaitu:

1. Penetapan Standar

Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Bentuk standar yang lebih khusus antara lain target penjualan, anggaran, bagian pasar (*market share*), margin keuntungan, keselamatan kerja, dan sasaran produksi.

Tiga bentuk standar yang umum adalah:

- a. Standar-standar fisik, mungkin meliputi kuantitas barang atau jasa, jumlah langganan atau kualitas produk.
- b. Standar-standar moneter, yang ditunjukkan dalam rupiah dan mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor, pendapatan penjualan dan sejenisnya.
- c. Standar-standar waktu, meliputi kecepatan produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan.

2. Penentu Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran ini sebaiknya mudah dilaksanakan dan tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada para karyawan.

3. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:

- 1) pengamatan (observasi)
- 2) laporan-laporan, baik lisan dan tertulis
- 3) metode-metode otomatis
- 4) inspeksi, pengujian (test), atau dengan pengambilan sampel.

4. Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan.

5. Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan

Bila analisa menunjukkan perlu tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk sesuai dengan kebutuhan.

➤ Manfaat Hasil Pengawasan

Menurut Siagian (2011:260) manfaat terpenting dari pengawasan ialah:

- a) Tersedianya bahan informasi bagi manajemen tentang situasi nyata dalam mana



- organisasi berada.
- b) Dikenalnya faktor-faktor pendukung terjadinya operasionalisasi rencana dengan efisien dan efektif.
 - c) Pemahaman tentang berbagai faktor yang menimbulkan kesulitan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional.
 - d) Langkah-langkah apa yang segera dapat diambil untuk menghargai kinerja yang memuaskan.

➤ **Indikator Pengawasan**

Menurut Manullang (2010:175) Indikator Pengawasan yaitu:

- a) Ukuran atau standar pekerjaan
- b) Penilaian pekerjaan
- c) Perbandingan antara hasil pekerjaan dengan ukuran standar pekerjaan
- d) Perbaikan atas penyimpangan

Disiplin kerja

Menurut Ma'arif (2012:95) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang diterapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan/ manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai

Menurut Mulyadi (2015:47) Didalam kehidupan seseorang atau manusia sehari-harinya tidak lepas dari kebutuhan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur seseorang dan akan membatasi semua kegiatan yang akan dijalani orang tersebut. Namun peraturan tersebut walaupun dibuat sebaik mungkin dan seindah mungkin kalau tidak dibarengi dengan sanksi atau denda bagi siapa yang melanggarnya. Banyak sifat manusia yang ingin bebas, sehingga tidak ada ikatan yang mengikat dirinya dari bentuk peraturan atau aturan yang mengikat atau membatasi pada dirinya dalam semua kegiatan yang ia jalani. Terutama dalam kehidupan diperusahaan atau organisasi, akan sangat banyak ketaatan dan peraturan serta ketentuan yang ditetapkan pada perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2011:129) kedisiplinan, adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2014:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana antara lain:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- d) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Menurut Sutrisno (2014:87) Disiplin adalah, merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakan disiplin. Mangkunegara (2013:129) Mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu:

- a) Disiplin Preventif

Adalah, suatu upaya untuk mengerakan pegawai mengikuti dan mematuhi

pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi.

b) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemeberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran.

➤ **Sanksi Pelanggaran Disiplin kerja**

Menurut Mulyadi (2015:51) terdapat 5 (lima) pelaksanaan sanksi tersebut antara lain:

a) Diberikan Surat Peringatan (SP)

Karyawan/ pekerja yang melanggar disiplin kerja harus diberi surat peringatan (SP) secara bertahap sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu peringatan pertama, dengan masa 6 (enam) bulan, apabila karyawan tersebut melakukan kesalahan lagi masih dalam waktu surat peringatan yang pertama belum habis maka karyawan/ pekerja tersebut langsung diberi surat peringatan kedua, dan apa bila melakukan kesalahan lagi maka langsung diberikan surat perigatan (SP) ketiga, dan apa bila karyawan/ pekerja tersebut masih melakukan kesalahan baru perusahaan melakukan tindakan diadakan pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

b) Pemberian Sanksi Secepatnya

Memberikan surat peringatan ini dengan tujuan agar karyawan/ pekerja yang bersangkutan memahami sanksi yang berlaku diperusahaan. Apabila pimpinan lalai atau tidak peduli dengan karyawan yang melanggar disiplin, maka akan berdampak melemahnya penegakan disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut.

c) Pemberian Sanksi harus Konsisten

Apabila terjadi pimpinana dalam pemberian surat peringatan tidak konsisten, maka karyawan/ pekerja akan merasa tidak keadilan atau diskriminasi terhadap sesama karyawan/ pekerja, yang akan berdampak pada bukan taat pada peraturan tersebut melainkan karyawan akan melawan dengan peraturan yang ada. Dengan kata lain karyawan/ pekerja akan mengabaikan peraturan di perusahaan/ organisasi.

d) Pemberian Sanksi harus sesuai dengan pelanggaran

Dalam memberikan sanksi kepada karyawan/ pekerja harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebab sanksi itu ada yang berat dan ada yang ringan, dalam pemberian sanksi tersebut tidak harus melalui tahapan peringatan pertama, kalau pelanggaran tersebut dianggap berat dan sangat merugikan perusahaan.

e) Pemberian sanksi harus sama

Dengan tujuan agar semua karyawan itu tahu bahwa disiplin kerja itu untuk semua karyawan, dan akan diberlakukan dengan sanksi yang sama pula.



➤ **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Menurut Mulyadi, (2015:54) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a) Faktor pengaruh pemberian kompensasi
Seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan/pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan/pekerja.
- b) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Adalah faktor keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakan disiplin kerja. Karena semua karyawan/pekerja akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, kehadiran, dan lain sebagainya semua ini menjadi panutan semua karyawan/pekerja pada lingkungan kerjanya.
- c) Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan
Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat. Untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis, atau hanya disampaikan lewat lisan yang sifatnya berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.
- d) Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan
Adalah apa bila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan.
- e) Faktor adanya pengawasan dari pimpinan
Adalah setiap kegiatan pada perusahaan/organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan
- f) Faktor perhatian kepada karyawan
Adalah semua karyawan itu mempunyai karakter atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan/pekerja masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.
- g) Faktor yang mendukung tegaknya disiplin
Adalah suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja. Antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan saling menghormati, dan saling mendoakan hal-hal yang baik bila ketemu dilingkungan pekerjaan.

➤ **Indikator-indikator Disiplin**

Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- a) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b) Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan

- karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c) **Balas jasa**
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
 - d) **Keadilan**
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mintak diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
 - e) **Waskat**
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
 - f) **Sanksi hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakain berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
 - g) **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
 - h) **Hubungan kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Menurut Sujarweni (2014:74) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Definisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya definisi variabel-variabel, indikator beserta nomor butir pertanyaan dalam penelitian dapat dilihat dalam table dibawah ini:

Table Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
Pengawasan (X)	Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, melilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana awal. Manullang (2010:172)	a.Ukuran atau standar pekerjaan b. Penilaian pekerjaan c. Perbandingan antar hasil pekerjaan dengan ukuran standar kerja d.perbaikan atas penyimpangan. Manullang (2010:175)	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8 9,10
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2009:193)	1.Tujuan dan kemampuan 2. Teladan dan kepemimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6.Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	1, 2 3, 4 5 6 7 8 9 10



Populasi dan Sampel

➤ Populasi

Menurut Sujarweni (2014:65) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 92 orang.

➤ Sampel

Menurut Sujarweni (2014:65) Sample adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan sensus, sensus adalah teknik penentu sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Dalam penelitian ini jumlah sample yang ditetapkan 92 orang sama dengan jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2014:74) teknik pengumpulan data terdiri dari:

a) Kuisisioner atau Angket

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

b) Dokumen

Dokumentasi lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita.

Dalam penelitian ini menggunakan model pengukuran Skala Likert dengan 5 kemungkinan persetujuan oleh responden terhadap pertanyaan pada item kuisisioner masing-masing variabel X maupun variabel Y. Item kuisisioner telah diatur mengikuti kebutuhan data untuk diuji hipotesis dan analisis dengan tujuan penelitian. Table dibawah ini menyajikan skala pengukuran yang digunakan dan skor yang diberikan dalam penelitian ini.

Tabel Skala Pengukuran

No	Jawaban	Nilai Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015)

Teknik Uji Coba Instrument

Analisis butir instrumen variabel Pengawasan (X) dan variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan menggunakan variabel konstruksi yang isinya merupakan butir-butir yang akan diukur dengan berdasarkan teori.

➤ Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:52) tujuan uji normalitas untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data menggunakan uji Normal *Kolmogorov-Smirnov*. Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, Jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Menggunakan bantuan komputerisasi program *software SPSS 22 IMB for windows*.

➤ Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:192) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

➤ Uji Reliabilitas

Menurut Prayitno (2010:98) Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila alat ukur kita gunakan berulang kali. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpa*.

Penguji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi program *software SPSS 22 IMB for windows*.

Teknik Analisis Data

Sujarweni (2014:39) teknik analisis data yang penulis gunakan yakni teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

➤ Regresi Linier Sederhana

Menurut Sujarweni (2015:144) bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Uji t

Menurut sujarweni (2015:237) uji t merupakan untuk mempengaruhi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Menentukan H_0 dan H_a

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan

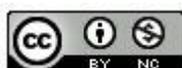
H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh yang signifikan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Uji Coba Intrument

➤ Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:52) tujuan uji normalitas untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis tabel *kolmogorov-smirnov* yang dapat dilihat $sign > 0,05$ maka berdistribusi normal jika $sign < 0,05$ maka tidak berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menggunakan bantuan komputerisasi program *software SPSS 22 IMB for window*



**Tabel Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22762935
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,068
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa sign > 0,05 yaitu 0,200 > 0,05. Hal ini berarti bahwa signifikan residualnya berdistribusi normal.

➤ **Uji Validitas**

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan di uji validitasnya. Sign 5% jika $r_{tabel} < r_{hitung}$. Dilakukan dengan bantuan komputerasi program software SPSS 22 IMB for windows.

Tabel Hasil Uji Validitas Pengawasan (X)

No	Item Pertanyaan	Sign	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan1	0,000	0,05	Valid
2	Pertanyaan2	0,000	0,05	Valid
3	Pertanyaan3	0,000	0,05	Valid
4	Pertanyaan4	0,000	0,05	Valid
5	Pertanyaan5	0,000	0,05	Valid
6	Pertanyaan6	0,000	0,05	Valid
7	Pertanyaan7	0,000	0,05	Valid
8	Pertanyaan8	0,000	0,05	Valid
9	Pertanyaan9	0,000	0,05	Valid
10	Pertanyaan10	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa skor butir dan total skor dari seluruh variabel pengawasan diperoleh data lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti dari seluruh butir pertanyaan pada variabel pengawasan (X) adalah valid atau dapat dipercaya kebenarannya.

Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja Pegawai (Y)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan1	0,000	0,05	Valid
2	Pertanyaan2	0,000	0,05	Valid
3	Pertanyaan3	0,000	0,05	Valid
4	Pertanyaan4	0,000	0,05	Valid
5	Pertanyaan5	0,000	0,05	Valid

6	Pertanyaan6	0,000	0,05	Valid
7	Pertanyaan7	0,000	0,05	Valid
8	Pertanyaan8	0,000	0,05	Valid
9	Pertanyaan9	0,000	0,05	Valid
10	Pertanyaan10	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa skor butir dan total skor dari seluruh variabel disiplin kerja pegawai diperoleh data lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) adalah valid atau dapat dipercaya.

➤ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau koesioner dapat dilihat dari nilai *Cronback Alpha* (α), yaitu apabila *Cronback Alpha*(α) > 0,6 maka indikator atau koesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *Cronback Alpha*(α) < 0,6 maka indikator atau koesioner tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada table berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis
Pengawasan	0,870	0,6

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Pengawasan didapat nilai *Cronback Alphasebesar* 0,870 > 0,6 karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur selanjutnya.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis
Disiplin Kerja Pegawai	0,739	0,6

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Disiplin Kerja Pegawai didapat nilai *Cronback Alphasebesar* 0,739 > 0,6 karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur selanjutnya.

Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2014:39) teknik analisis data yang penulis gunakan yakni teknik data kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

➤ Regresi Linier Sederhana

Menurut sujarweni (2015:144) bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang di pengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Dengan menggunakan bantuan komputerisasi program *softwere SPSS 22 IMB for windows*.



Tabel Hasil Regresi Sederhana antara Pengawasan (X) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,625	2,180		7,627	,000
Pengawasan	,516	,067	,632	7,737	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Sumber: data olah, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linier sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai regresi linier sederhana anatara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai adalah $Y' = 16,625 + 0,516X$.

$Y' = 16,625 + 0,516 X$ dimana a = 16,625 yang berarti variabel pengawasan (X) = 0 satuan, maka disiplin kerja pegawai (Y) sebesar nilai a = 16,625 satuan. Sedangkan persamaan regresi nilai b = 0,516 berarti jika variabel X (pengawasan) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (disiplin kerja pegawai) meningkat sebesar yaitu b = 0,516 satuan.

Uji t

Untuk mengetahui variabel bebas Pengawasan terhadap variabel terikat Disiplin kerja pegawai maka perlu melakukan uji t. Pengujian dapat dilihat dari uji t, apabila nilai Signifikan < 0,05, maka Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Dengan menggunakan bantuan komputerisasi program *software SPSS 22 IMB for windows*. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji t Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,625	2,180		7,627	,000
Pengawasan	,516	,067	,632	7,737	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Sumber: data diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t maka: Hasil uji t variabel X (Pengawasan) diperoleh nilai signifikan 0,000. Yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya signifikan tolak Ho dan terima Ha yaitu ada pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja pegawai.

E. Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh antara Variabel X (Pengawasan) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) maka dilakukan uji regresi linear. Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$Y' = 16,625 + 0,516 X$ dimana a = 16,625 yang berarti variabel pengawasan (X) = 0 satuan, maka disiplin kerja pegawai (Y) sebesar nilai a = 16,625 satuan. Sedangkan persamaan regresi nilai b = 0,516 berarti jika variabel X (pengawasan) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (disiplin kerja pegawai) meningkat sebesar yaitu b = 0,516 satuan. Maka dari itu Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan

perlu memperhatikan dengan serius mengenai pengawasan supaya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Hasil dari rekapitulasi variabel (X) menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 4 sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya menyatakan netral jika dalam bekerja ada pemeriksaan pekerjaan pegawai pada saat dan sesudah pegawai bekerja. Dan hasil dari rekapitulasi variabel (Y) menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 7 sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya menyatakan setuju jika dengan pengawasan yang melekat dapat mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai .

Hasil uji t variabel X (Pengawasan) diperoleh nilai signifikan 0,000. Yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya signifikan tolak H_0 dan terima H_a yaitu ada pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja pegawai.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Uraian pada hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi linier sederhana yaitu: $Y' = 16,625 + 0,516 X$ dimana $a = 16,625$ yang berarti variabel pengawasan (X) = 0 satuan, maka disiplin kerja pegawai (Y) sebesar nilai $a = 16,625$ satuan. Sedangkan persamaan regresi nilai $b = 0,516$ berarti jika variabel X (pengawasan) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (disiplin kerja pegawai) meningkat sebesar yaitu $b = 0,516$ satuan. Maka dari itu Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan perlu memperhatikan dengan serius mengenai pengawasan supaya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.
- b. Hasil uji t variabel (X) diperoleh nilai signifikan 0,000. Yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya **adapengaruh** pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi Dinas Koperasi, UKM provinsi Sumatera Selatan. Yang penulis ajukan berkaitan dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan" mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya oleh instansi dan dapat menambah wawasan bagi mereka yang membaca.

- a. Dalam hal ini berkaitan dengan mengadakan pengawasan, sehingga pegawai dapat lebih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Serta sebagai bahan perbandingan baik pada keadaan sebelumnya maupun yang akan datang mengenai disiplin kerja pegawai dilingkungan Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Jika pengawasan ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai juga meningkat, dan sebaliknya maka dari itu Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan perlu memperhatikan dengan serius mengenai pengawasan supaya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta



- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2*. BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketujuh. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Juliana, Eka. 2012. Skripsi: *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan*. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI Palembang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Ma'arif, M. Syamsul dan Kartika, Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*. IPB Press: Bogor
- Manulang, 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA
- Santoso, Sigih, 2010. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta
- Setyorini, Winarti, 2013. Jurnal: *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat kabupaten Kota Waringin Barat Pangkalan Bun*. Fakultas Ekonomim Universitas Antakusuma Pangkalan Bun.
- Siagian, Sondang, 2011. *Manajemen Stratejik*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru press
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana
- Swita, Ana. 2012. Skripsi: *pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. KIKI (Kiriman Kilat) Palembang*. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI Palembang.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 *tentang ketenaga kerjaan, dan tata tertib atau peraturan ini dijadikan sebagai rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh semua karyawan dalam perusahaan/ organisasi*