

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Novi Sri Sandyawati

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bayuangga Probolinggo, Jl. Slamet Riyadi No.27, Kanigaran, Kec. Kanigaran, Kota Probolinggo, Jawa Timur
novisrisandyawati@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the implementation of supervision regarding the level of discipline of Civil Servants and to find out how the influence of supervision on the discipline of civil servants at the secretariat office of the DPRD district of Probolinggo city. In this study the hypothesis put forward is "Supervision has a positive effect on discipline in the Probolinggo City DPRD Secretariat Office". The data were taken and obtained from 38 respondents who were carried out through the distribution of questionnaires/questionnaires, then processed through product moment correlation coefficient analysis and determinant coefficient analysis, which were then presented in the form of scientific analysis. Based on the results of the study, it was found that supervision had a positive influence on civil servant discipline and the effect was in the moderate category. This is evidenced by the results of the calculation of the product moment correlation coefficient, the results obtained are 0.425. then by calculating the correlation of the determinants obtained results of 18.06%. Which means that the increase in civil servant discipline by 18.06% is caused by the implementation of supervision, the rest is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Internal Control, Discipline, Civil Servants

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan yang menyangkut tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan adalah "Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo". Data-data diambil dan diperoleh dari 38 orang responden yang dilakukan melalui penyebaran angket/kuesioner, kemudian diolah melalui analisa koefisien korelasi product moment dan analisa koefisien determinan, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk analisa ilmiah. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin pegawai negeri sipil dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment diperoleh hasil 0,425. selanjutnya dengan perhitungan korelasi determinan diperoleh hasil sebesar 18,06%. Yang berarti bahwa peningkatan disiplin pegawai negeri sipil pada sebesar 18,06% disebabkan oleh pelaksanaan pengawasan, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengawasan Internal, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

Copyright (c) 2021 Novi Sri Sandyawati

Corresponding author: Novi Sri Sandyawati

Email Address: novisrisandyawati@yahoo.com (Jl. Slamet Riyadi No.27, Kota Probolinggo, Jawa Timur)

Received 23 August 2021, Accepted 29 August 2021, Published 30 August 2021

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja didalamnya. Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Manusia Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelegaraan tugas negara, pemerintahan dan

pembangunan, dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang 1945. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang madani yang taat akan hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan Pegawai Negeri Sipil senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta megerahkan segala daya dan tenaga secara berdaua guna dan berhasil guna.

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehidupan. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Dalam peraturan Pemerintahan Nomor 30 tahun 1980 dan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Karena kedisiplinan merupakan kunci atau pra syarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan oleh organisasi.

Pengawasan adalah kewajiban setiap atasan untuk mengatasi setiap bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan, untuk menciptakan aparatur yang lebih efektif, efisien, bersih dan berwibawa terutama dalam menanggulangi masalah korupsi, penyalahgunaan wewenang, kebocoran dan pemborosan keuangan Negara. Sehingga pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek serta permasalahan pelaksanaan - pelaksanaan tugas dalam lingkungan suatu organisasi masing-masing yang selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, dapat segera langsung mengambil langkah-langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan

Secara umum, pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar berbuat sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Siagian (2002), pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Malayu Hasibuan (2001), mengungkapkan bahwa pengawasan adalah pemeriksaan apakah semua itu terjadi sesuai dengan rencana yang ditentukan, instruksi yang dikeluarkan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan. Sedangkan Sofyan Syarif Harahap (2001), menyatakan bahwa secara sederhana

pengawasan adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan mulus tanpa penyimpangan-penyimpangan yang berarti. Dalam pengertian ini pengawasan merupakan tujuan tiap organisasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pengawasan adalah suatu hal yang sangat esensial dalam suatu organisasi dan tidak dapat diabaikan. Hal itu disebabkan karena kegiatan pengawasan menyangkut bagi pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya T. Hani Handoko (2003), menyatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sebagai pendukung terhadap definisi di atas maka M. Manullang (2002), menegaskan bahwa pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula.

Pengawasan terhadap aparatur pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil, dikenal dengan istilah pengawasan melekat yang merupakan salah satu bentuk dari kegiatan pengawasan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hadari Nawawi (1993), bahwa pengawasan melekat sebagai salah satu kegiatan pengawasan, merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan dan harus menyelenggarakan manajemen/administrasi yang efektif dan efisien dilingkungan suatu organisasi/unit kerja.

Menurut Belkoui, yang dikutip oleh Harahap (2000), adapun fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur : 1. Penetapan standar pelaksana, 2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksana, 3. Pengukuran pelaksana nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, 4. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Mengenai tujuan pengawasan, Kadarman dan Udayana (2001) mengatakan bahwa tujuan pengawasan adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah penanggulangannya.

Disiplin

Kata disiplin berasal “disipel” (lateimun, 1995) yang berarti pengikut yang sungguh-sungguh dan yakin dengan ketekunan menyebarkan ajaran-ajaran pimpinan, ketekunan tersebut merupakan dasar utama dari setiap ajaran. Menurut Saydam (1996) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma yang berlaku disekitarnya. Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan atau ketaatan terhadap segala peraturan dan ketentuan yang berlaku atau dapat juga diartikan sebagai kesungguhan dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Saydam (1996) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma yang berlaku disekitarnya. Menurut Sinungan (1995) disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehadapan untuk mengikuti atau memahami segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Sukarna (1995) menyatakan disiplin adalah latihan sikap, tingkah laku, watak, keasadaran, latihan pengembangan dan pengendalian sikap, untuk mengatur tingkah laku para pegawai. Menurut Moenis (1992) disiplin kerja adalah keharusan mengikuti aturan-aturan yang mencakup metode-metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu serta jumlah unit dan mutu yang telah ditetapkan. Sedangkan Arif (1994) mengatakan bahwa yang menjadi hakekat dari disiplin itu sendiri adalah ketaatan, kesungguhan, kekuatan atau keterampilan, sikap dan

tingkah laku serta hormat terhadap segala ketentuan perjanjian atau persetujuan antara organisasi dan para pegawainya.

Faktor-faktor dalam pembinaan dan pembentukan disiplin tersebut menurut Syarif (1983) antara lain :

1. Kepemimpinan
2. Pemberian motivasi
3. Pendidikan latihan
4. Kesejahteraan
5. Penegakan disiplin melalui hukum.

Faktor-faktor lain yang mendukung supaya disiplin kerja pegawai terwujud dalam suatu instansi formal pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban antara lain: Sikap teladan pemimpin, Tanggung jawab pemimpin selaku atasan, Komunikasi yang efektif diantara pimpinan dengan bawahan, Penempatan pegawai Pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Peraturan Pemerintahan Nomor 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil antara lain :

1. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai.
2. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil baik yang dilakukan di dalam maupun diluar kerja.
3. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin.
4. Pegawai yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin pegawai.
5. Atasan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum.
6. Perintah kedinasan adalah perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.
7. Peraturan kedinasan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengenai kedinasan atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.

Kinerja

Menurut Atikah, (2019:3) Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, dan sudah dilakukan pada penelitian (Ajimat, 2020). Menurut Kurniawan (2019: 2) Disiplin yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan. Untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan itu sendiri harus berminat mengembangkan kemampuannya, seperti disiplin dan kinerjanya. Menurut Sutrisno (2013:89) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pedekatan korelasional, yaitu mencari hubungan antara variabel. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo yaitu sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Definisi Operasional

Variable Bebas (x) Pengawasan dengan meliputi indikator sebagai berikut:

1. Pemantauan. Yaitu memeriksa langsung perihal atau orangnya sendiri di tempat dimana peristiwanya terjadi dan dimana bawahan itu bertugas.
2. Pemeriksaan Yaitu segala kegiatan dalam rangka pelaksanaan pengawasan melalui pengamatan, pencatatan, penyelidikan dan penelaah secara cermat dan sistematis serta melalui penilaian terhadap segala informasi yang ada kaitanya dengan pekerjaan.
3. Bimbingan dan pengarahan. Yaitu segala kegiatan yang dilakukan pimpinan dalam rangka memberikan saran terhadap pelaksanaan tugas agar berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
4. Tindakan Disiplin Yaitu segala usaha yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan dalam rangka memberikan sanksi bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku.
5. Tindakan koreksi. Yaitu segala usaha yang dilakukan pimpinan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan tugas yang dilakukan oleh bawahan.

Variable Terikat (y) Disiplin kerja dengan meliputi indikator sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap atasan, memperhatikan dan melaksanakan segala tugas dan apa yang dianjurkan atau diperintahkan oleh atasan .
2. Ketaatan terhadap tata tertib dan peraturan, yaitu mengikuti ketentuan-ketentuan tentang tata tertib dan peraturan lainnya yang berlaku selama bekerja.
3. Ketaatan terhadap waktu, ketepatan dan keberadaan pada jam kerja yang ditentukan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
4. Ketelitian dalam bekerja, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, cermat dan hati-hati.

5. Ketertiban dalam bekerja, mengendalikan diri dan menciptakan suasana aman dan tenang selama bekerja.
6. Kesadaran akan pentingnya tugas atau pekerjaan, mengutamakan kepentingan tugas atau pekerjaan dari hal-hal lain.
7. Pelayanan, melayani kepentingan masyarakat sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaannya.
8. Adapun metode statistik yang digunakan adalah:

Koefisien Korelasi Product Moment

Cara ini dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (sudjiono,1992). Cara perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = angka indeks korelasi “r” product moment N = populasi

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$ = jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = jumlah seluruh skor y

Koefisien Determinan

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan dilakukan dengan mengkuadratkan nilai Koefisien Korelasi Product Moment (r_{xy}) dan dikalikan dengan 100%.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = koefisien determinan

R_{xy} = koefisien korelasi product moment antara x dan y

HASIL DAN DISKUSI

Setelah keseluruhan data didapat dan telah diuraikan, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap data tersebut, Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu melakukan klasifikasi terhadap data tersebut, yaitu berdasarkan nilai-nilai jawaban responden. Untuk menentukan kategori jawaban responden dari masing-masing variabel apakah tergolong tertinggi, tinggi, sedang, rendah, terendah maka terlebih dahulu ditetapkan kelas intervalnya.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya bilangan}} \\ = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variabel yaitu:

1. skor untuk kategori sangat tinggi : 4,21 – 5,00
2. skor untuk kategori tinggi : 3,41 – 4,20
3. skor untuk kategori sedang : 2,61 – 3,40
4. skor untuk kategori rendah : 1,81 – 2,66
5. skor untuk kategori sangat rendah : 1,00 – 1,80

Berikut ini disajikan data-data jawaban responden terhadap variabel bebas (X) dan variabel (Y) yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Pengawasan/Variabel Bebas (X)

Tabel 1. Distribusi frekuensi klasifikasi jawaban responden untuk variabel pengawasan/variabel bebas (X)

Nilai jawaban	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	37	81.68
3,41 – 4,20	Tinggi	7	18.42
2,61 – 3,40	Sedang	-	-
1,82 – 2,60	Rendah	-	-
1,00 – 1,80	Sangat Rendah	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Kuesioner Penelitian,2021

Berdasarkan hasil klasifikasi data table 1 di atas diketahui jawaban responden berada pada kategori Sangat Tinggi sebanyak 31 orang responden atau 81,68%, selanjutnya yang memberikan jawaban untuk kategori Tinggi sebanyak 7 orang responden atau 18,42%, sedangkan untuk kategori sedang, rendah, dan sangat rendah tidak ada sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo, termasuk pada kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa pengawasan di Kantor tersebut sudah cukup baik, terlihat pada jawaban mayoritas yang diberikan oleh responden.

2. Variabel Disiplin Kerja/Variabel Terikat (Y)

Tabel 2. Distribusi frekuensi klasifikasi jawaban responden untuk variabel Y

Nilai jawaban	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	36	94.74
3,41 – 4,20	Tinggi	2	5.26
2,61 – 3,40	Sedang	-	-
1,82 – 2,60	Rendah	-	-
1,00 – 1,80	Sangat Rendah	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 2 klasifikasi data di atas diketahui jawaban responden berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 36 orang atau 94,74%, selanjutnya yang memberikan jawaban untuk kategori tinggi sebanyak 2 orang atau 5,26% memberikan jawaban untuk kategori sedang, rendah, sangat rendah sama sekali tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo masuk pada kategori sangat tinggi., hal ini menandakan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo sudah cukup baik. Ini terlihat pada jawaban mayoritas yang diberikan oleh responden.

Koefisien Korelasi Product Moment

Dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Diketahui bahwa:

N : 38

$\sum x$: 2580

$\sum y$: 2584

$\sum 2x$: 175896

$$r_{xy} = \frac{(38)(175720) - (2580)(2584)}{\sqrt{[(38.175896) - (2580)^2][(38.176308) - (2584)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{6677360 - 6666720}{\sqrt{[(6684048 - 6656400)][(6699704 - 6677056)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{10640}{\sqrt{[(327648)][(322648)]}}$$

$$= \frac{10640}{25023.43}$$

$$= 0,425202 \text{ dibulatkan } 0,425$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar = 0,425 . Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan memberi pengaruh positif terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dengan derajat besarnya hubungan antara variabel tersebut sebesar 0,425. Untuk mengetahui interpretasi korelasi antara tingkat pengawasan kerja pegawai berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh, maka koefisien korelasi nilai r dapat diinterpretasikan yaitu sebagai berikut:

1. Antara 0,00 s/d. 0,199 : Hubungan sangat rendah
2. Antara 0,20 s/d. 0,399 : Hubungan rendah

3. Antara 0,40 s/d. 0,599 : Hubungan sedang
4. Antara 0,60 s/d. 0,799 : Hubungan kuat
5. Antara 0,80 s/d. 0,100 : Hubungan sangat kuat

Melalui interpretasi di atas jelaslah bahwa hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja aparatur sipil negara berada dalam kategori sedang. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak, maka perlu dikonsultasikan pada r tabel signifikan untuk membuktikan bahwa pengawasan berhubungan dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil dengan korelasi bertanda positif dan sebaliknya. Hubungan bersifat positif menunjukkan bahwa perubahan salah satu variabel akan disertai dengan perubahan pada variabel lain. Dengan diketahuinya besar r , maka dapat diketahui diterima atau ditolak hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan penulis atau sebaliknya, dimana ketentuannya adalah sebagai berikut: Jika r hitung $>$ r tabel, maka H_a diterima, H_o ditolak. Berdasarkan ketentuan di atas maka untuk $N=38$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh dari hasil r tabel = 0,320. Jelas diketahui bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu $0,425 > 0,320$ maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian pengawasan akan membuat disiplin kerja pegawai negeri sipil makin baik lagi. Berdasarkan hasil yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang dikemukakan dapat diterima yaitu terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment yang digunakan dapat dijelaskan bahwa pengawasan melekat berkorelasi terhadap disiplin kerja pegawai yang dibuktikan dari hasil rumus r_{xy} yang berada pada posisi kuat.

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui beberapa persen pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil dipergunakan koefisien determinan, yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (r) yang dapat dikalikan 100%. Dengan nilai r sebesar 0,425 maka perhitungannya yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\ &= (0,425)^2 \times 100\% \\ &= 0,1806 \times 100\% \\ &= 18.06\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil sebesar 18,06%, memang bisa dikatakan masih rendah karena kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh unsur pengawasan saja, tetapi masih banyak lainnya seperti motivasi kerja, penempatan pegawai, kesejahteraan, budaya kerja, iklim organisasi dan lain-lain. Pengawasan Melekat berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ,maka kesimpulan yang dapat diambil adalah hasil penelitian mengenai pengawasan di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dalam kategori hubungan sedang atau ada hubungan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa “pengawasan mempunyai hubungan yang positif dengan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo” terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Selain itu, disamping pengawasan masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo seperti motivasi, kesejahteraan, budaya kerja dan penempatan pegawai..

REFERENSI

- Ajimat, A. &. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok. *Proceedings Universitas Pamulang*.
- E, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. I, Cet. Ii*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya
- Mukrodi, M. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pt Iss Indonesiaterhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Oka, G. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali*. Universitas Udayana Bali.
- Rivai, V. d. (2015). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo.
- S.A, N. (2011). *Manajemen Personalia*. Bandung: Ghalia Indonesia Pramadita.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- SP, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pres.