

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Organisasi di era globalisasi saat ini dalam perkembangan dan kemajuannya selalu mengedepankan kinerja para pegawainya. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang dimana memiliki tempat untuk melaksanakan aktivitas pengorganisasian oleh anggota organisasi itu sendiri. Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah manajemen.

Manajemen memegang peran yang sangat penting dalam organisasi, karena manajemen merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Prestasi yang dicapai suatu organisasi atau instansi sangat tergantung kepada kualitas manajemen di dalamnya. Pimpinan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan keahliannya agar menghasilkan disiplin kerja pegawai yang baik. Selain disiplin kerja yang baik di dalam organisasi juga harus diawasi oleh pemimpin agar para pegawai selalu bekerja dengan baik dan disiplin.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi

penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu diwajibkan untuk menyusun LKjIP. Penyusunan LKjIP Dinas Pendidikan Pemuda

dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Pelaksana suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

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

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari. Ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional dan melaksanakan pemerintahan yang bersih sesuai dengan visi dan misinya, Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu memerlukan pengawasan yang kuat untuk dapat meningkatkan kualitas aparatur (sumber daya aparatur) dan dapat mewujudkan dan melaksanakan pemerintahan yang kompeten.

Peneliti melangsungkan observasi penelitian selama dua bulan penuh pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu sehingga saya mendapatkan sedikit banyaknya data serta fakta yang ada pada dinas tersebut. Peneliti mengamati setiap kinerja para pegawai dimana terlihat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya, sehingga para pegawainya terbiasa untuk mengulangi kesalahannya. Salah satu contoh yaitu pada bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik yang seringkali mengulangi kesalahan dalam membuat laporan kegiatan bidang, dimana disebabkan kurangnya pengawasan serta pembinaan dari atasan sehingga seringkali terlambat mengumpulkan laporan tersebut. Selain itu saya seringkali memperhatikan terdapat pegawai yang selalu datang pagi hanya untuk mengisi daftar hadir, akan tetapi setelah itu ia pergi nongkrong di kantin hingga siang hari pada saat jam kerja.

Rendahnya disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu merupakan akibat dari lemahnya pengawasan sehingga terdapat beberapa pegawai yang seringkali melakukan hal-hal yang kurang disiplin. Misalnya yakni terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi

peraturan yang telah ditetapkan yaitu merokok di dalam ruangan kerja. Selain itu terlihat pula pegawai yang seringkali main game pada saat jam kerja.

**Tabel 1.1**  
**Kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**  
**Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020**

No	Keterangan	Rata-Rata Jumlah Absensi (%)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Hadir	89,05%	93,59%	96,22%	97,47%	97,59%
2.	Sakit	0,10%	0,10%	0,10%	0,15%	1,32%
3.	Izin	0,25%	0,72%	0,65%	0,57%	0,98%
4.	DD (Dinas Dalam)	0,5%	0,72%	1,52%	0,87%	1,24%
5.	DI (Dinas Luar)	1,77%	0,44%	3,11%	2,87%	2,13%
6.	C (Cutu)	1,42%	0,27%	0,19%	1,12%	0,96%

*Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu belum dapat terpenuhi 100% selama lima tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu, peneliti menemukan masalah yang rendah disiplin kerja. Hal ini dapat terlihat dari indikasi, sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan kerja, berdasarkan observasi di dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu terdapat beberapa pegawai yang kurang taat pada peraturan kerja, contohnya seringkali saya melihat beberapa pegawai sedang merokok di dalam kantor yang seharusnya sesuai tempat kerja sebagai kawasan tanpa rokok.
2. Bekerja etis, berdasarkan observasi di dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu terdapat beberapa pegawai bekerja

kurang etis yakni contohnya seringkali saya melihat beberapa pegawai yang hadir pada saat mengisi daftar hadir pagi saja lalu kemudian nongkrong di kantin selama berjam-jam pada saat jam kerja, kurang disiplin dalam bekerja, seperti datang ke kantor lambat dan pulang lebih awal dari jam kerja, bermain *handphone* dan bercengkrama dengan pegawai lainnya disaat jam kerja.

Berdasarkan indikator di atas, masalah tersebut di duga disebabkan oleh rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, sebagai berikut:

1. Pengawasan harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan atas pekerjaan, lemahnya pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawainya yang dimana pengawasan itu sendiri perlu dilakukan terus menerus bukan hanya sekali atau dua kali karena penyimpangan dapat terjadi kapan saja pengawasan yang dilakukan pimpinan di Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu masih kurang dimana pimpinannya sendiri jarang mengontrol pada setiap bidangnya.
2. Pengawasan harus memberikan bimbingan dan pengarahan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan. Yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini yaitu tindakan pimpinan untuk memberikan teguran dan pengarahan langsung terhadap kesalahan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan masih kurang akibatnya pegawai dapat dengan mudah untuk melakukan penyimpangan yang melanggar aturan organisasi.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu memiliki capaian realisasi target kerja yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rencana Strategis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga**  
**Kabupaten Rokan Hulu 2016-2020**

Sasaran Program	Target	Realisai
Bidang pendidikan dasar	95%	99,2%
Bidang pendidikan menengah dan tinggi	100%	74,61%
Bidang pendidikan nonformal dan informal	100%	99,97%
Bidang pembinaan, pemuda dan olahraga	99%	92,46%
Bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik	90%	86,72%

*Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu*

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu belum bisa mencapai realisasi sesuai yang ditargetkan sebelumnya. Pencapaian realisasi yang berhasil hanya pada program pendidikan dasar yang melebihi target sebesar 4,2% dari 95% yang ditargetkan menjadi 99,2%. Namun, untuk program bidang pendidikan menengah dan tinggi yang ditargetkan semula sebesar 100% yang terealisasi hanya sebesar 74,61%. Program bidang pendidikan nonformal dan informal yang ditargetkan semula sebesar 100% yang terealisasi hanya sebesar 99,97%. Program bidang pembinaan, pemuda dan olahraga, pencapaian realisasi juga tidak seperti yang ditargetkan hanya sebesar 92,46% dari 99% yang ditargetkan. Tidak jauh berbeda dengan bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik, hanya mencapai realisasi sebesar 86,72% dari 90% yang ditargetkan. Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwasannya pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu belum maksimal dalam memberikan performa

kerja karena kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga berdampak pada target kerja yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakan pengawasan pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

2. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pemerintah Kabupaten Rokan Hulu pada umumnya dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga agar lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan adanya pengawasan terhadap pegawai tersebut secara kontiniu.
2. Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan, wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan mengenai ketenagakerjaan.
3. Dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak yang terkait mapun yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan, bahan bacaan dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan datang.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika pada pembahasan yang digunakan pada penulisan ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan dilanjutkan dengan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi waktu dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel serta teknik yang digunakan dalam menganalisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 LandasanTeori**

##### **2.1.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah “awas”, sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja. Sarwoto (2016:12), memberikan definisi tentang pengawasan sebagai berikut: “pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Manullang (2015:14) memberikan suatu definisi pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Kemudian Henry (2016:15) mengatakan bahwa definisi pengwasan yakni pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, ia bertujuan untuk menunjukkan (menentukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali.

Pengawasan terhadap pemerintahan daerah terdiri atas pengawasan hirarki dan pengawasan fungsional. Pengawasan hirarki berarti pengawasan terhadap pemerintah daerah yang dilakukan oleh otoritas yang lebih tinggi. Pengawasan fungsional adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan secara fungsional baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintahan yang menyelenggarakan pemerintahan umum (departemen dalam negeri).

Menurut Makmur (2016:12), pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Dari beberapa defenisi pengawasan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

#### **2.1.1.1 Tujuan Pengawasan**

Adapun tujuan pengawasan menurut Sujamto adalah untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan, apakah semestinya atau tidak. Sedangkan tujuan pengawasan menurut Makmur (2016:12) adalah sebagai berikut:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijaksanaan dan perintah.

2. Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan.
3. Mencegah pemborosan dan penyelewenganMenjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
4. Membina kepercayaan terhadap kepemimpinan organisasi.

Menurut Manullang (2015:14) juga mengemukakan tentang tujuan pengawasan, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
3. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahanperubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatankegiatan yang salah.
4. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawsan adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan segala sesuatunya apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki kearah yang lebih baik.

### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Pengawasan**

Berdasarkan subjek yang melakukan pengawasan, dalam administrasi Negara Indonesia dikembangkan 4 (empat) macam, yaitu (Manullang, 2015:14):

1. Pengawasan melekat yang merupakan pengawasan yang dilakukan seseorang pimpinan terhadap bawahan dalam suatu kerja yang dipimpinnya.
2. Pengawasan fungsional yang merupakan pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang tugas pokoknya melakukan pengawasan.
3. Pengawasan legislatif yang merupakan pengawasan yang dilakukan lembaga perwakilan rakyat baik di daerah dan pusat.
4. Pengawasan masyarakat yang merupakan pengawasan dilakukan oleh masyarakat.

Macam-macam pengawasan menurut Kartono (2016:153) ada 2 (dua) yakni pengawasan langsung dan tidak langsung:

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadapnya bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi langsung.
2. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dari jauh berupa laporan yang telah disampaikan oleh para bawahannya, laporan ini dapat berupa tertulis dan lisan.

Senada dengan pendapat Kartono (2016:153), Makmur (2016:12) juga berpendapat ada 2 (dua) macam pengawasan yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung:

1. Pengawasan langsung (*direct control*) ialah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan.

Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- a. Inspeksi langsung
- b. *On the spot observation*
- c. *On the spot report*

Sekaligus berarti pengambilan keputusan *on the spot* pula jika diperlukan. Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu sering pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2. Pengawasan tidak langsung (*indirect control*) ialah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu berbentuk:

- a. Tertulis
- b. Lisan

Kelemahan daripada pengawasan tidak langsung itu ialah bahwa sering para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain, para bawahan itu mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga akan menyenangkan pimpinan.

### **2.1.1.3 Fungsi Pengawasan**

Pengawasan ini biasa dilakukan oleh seorang pimpinan/manajemen yang dapat membantu dalam melaksanakan efektifitas dari perencanaan tersebut. Untuk itu menurut Kartono (2016:153), fungsi pengawasan adalah:

1. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

2. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
3. Melakuakn berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Makmur (2016:12 fungsi pengawasan adalah:

1. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Fungsi pengawasan dalam manajemen yaitu upaya yang dilakukan berupa sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan membuat berbagai tujuan yang direncanakan, kemudian mendesain sistem informasi umpan balik, dan membandingkan antara kinerja yang sudah dicapai dengan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan. Selain itu menentukan apakah terdapat penyimpangan dan bagaimana tingkat signifikan tersebut dapat dilihat dari setiap penyimpangannya, kemudian mengambil tindakan yang diperuntukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya yang terdapat didalam perusahaan dapat digunakan seefektif dan seefisien mungkin dalam tujuan pencapaian perusahaan.

#### **2.1.1.4 Indikator Pengawasan**

Menurut Kartono (2016:153) indikator pengawasan adalah sebagai berikut.

1. Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
2. Memberikan penilaian. Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.
3. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu, memberikan sanksi kepada bawahan.

Menurut Arifin (2016:23), salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut:

1. Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, antara lain:
  - a) Rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran
  - b) Tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya

2. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah.
3. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar antara lain:
  - a) Kualitas dan kuantitas kasus-kasus penyimpangan, penyelewengan, kebocoran, pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengawasan lainnya
  - b) Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas

### **2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Rivai & Sagala (2015:825) kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sinungan (2015:129), kedisiplinan kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Handoko (2015:145) kedisiplinan kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Arifin (2016:23) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma–norma sosial yang berlaku.

#### **2.1.2.1 Manfaat Disiplinan Kerja**

Menurut Sutrisno (2013:87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini: keDisiplinan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

Menurut Hasibuan (2016:193) manfaat disiplin kerja yaitu:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan kedisiplinan kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan. Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Menurut Rivai & Sagala (2015:825) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun kepribadian. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
3. Melatih kepribadian. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang

panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
5. Menciptakan lingkungan kondusif. Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplinan Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2015:825-826) empat prespektif bentuk disiplin kerja tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Mangkunegara (2015:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Hasibuan (2016:193) jenis – jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-

cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar–strandar organisasional.

### 3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

### 4. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

### 5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'I bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

#### **2.1.2.3 Indikator Disiplinan Kerja**

Menurut Simamora (2015:746) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepatuhan pada peraturan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

2. Efektif dalam bekerja

Artuinya dapat bekerja dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal

3. Tindakan korektif

Yaitu tindakan untuk menghilangkan penyebab ketidaksesuaian agar tidak terulang lagi.

4. Kehadiran tepat waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Dilihat dari jumlah atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan apakah sesuai dengan yang ditargetkan.

Menurut Sutrisno (2015:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:129), indikator disiplin kerja adalah:

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

##### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### 5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

### 2.1.3 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang analisis dan landasan teori yang ada, maka diperlukan penelitian terdahulu sebagai pendukung bagi penelitian ini. Berkaitan dengan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

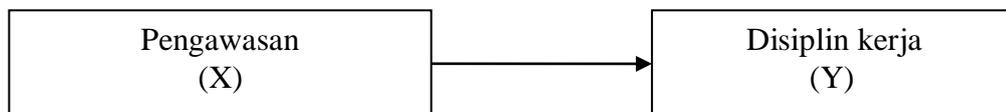
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Sigar dan Sambul (2018)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2	Tura (2018)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Sd Islam Al-Izhar 4 Kebayoran Lama – Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (variabel Y) pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama-Jakarta.
3	Mieka dkk (2017)	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu,	Terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu secara

		Kabupaten Jember	positif yang artinya, jika ada peningkatan pada variabel pengawasa
4	Berit (2018)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan dengan disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu Kalimantan Timur.
5	Rahmawati (2021)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima.	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia di dalam ilmu ekonomi dikatakan sebagai sebuah modal. Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sejauh mana variabel pengaeasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Berit (2018)

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan awal atau dugaan sementara hubungan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dugaan tersebut diperkuat melalui teori maupun jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha : Diduga pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu.
- Ho : Diduga pengawasan tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 RuangLingkup Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2015:12) menyatakan bahwa: “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan cara mengumpulkan data berupa kuesioner, wawancara, pengamatan dan sebagainya untuk menemukan masalah yang berhubungan dengan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Lokasi penelitian adalah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Desember 2021.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Sugiyono, 2015:12). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 94 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2015:12). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Ferdinal (2015:23) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 94 orang.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Data kuantitatif dalam penelitian ini dengan skala ordinal mengenai pengelompokan sikap responden dan informasi baik lisan maupun tulisan.

### 3.3.2 Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer menurut Arikunto (2012:10) yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti (responden). Data primer yang dikumpulkan adalah hasil observasi dan pembagian kuesioner. Kuesioner tersebut dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para responden, yaitu orang yang memberi jawaban

(Arikunto, 2012:10).

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Arikunto (2012:10) yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau institusi tertentu, seperti data jumlah pegawai, data jumlah kehadiran pegawai serta data lainnya. Di dalam penelitian ini, peneliti akan memakai kedua sumber data, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Sesuai dengan kebutuhan yang akan dibutuhkan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, dengan cara sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Arikunto (2012:10) menyatakan observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Koesioner

Menurut Sugiyono (2015:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban dalam kuesioner ini secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara. Kuesioner dalam penelitian ini adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.

Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1, 2, 3, 4, 5 untuk masing-masing tingkatan jawaban.

### 3. Dokumen, arsip kantor dan studi pustaka

Mengambil data sekunder yaitu berupa dokumen kantor misalnya data jumlah pegawai, data jumlah kehadiran pegawai dan arsip kantor lainnya. Selain itu data sekunder juga didapatkan melalui studi pustaka yang ada.

### 3.5 Defenisi Operasional

Operasionalisasi variabel merupakan batasan pokok pembahasan sesuai dengan permasalahan dan hipotesis variabel penelitian yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Jenis Pengukuran
Pengawasan (X)	Arifin (2016:23) memberikan suatu definisi pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.	Arifin (2016:23) 1. Meningkatnya disiplin 2. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang 3. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar	<i>Ordinal</i>
Disiplin Kerja (Y)	Sutrisno (2015:94), adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.	Sutrisno (2015:94) 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	<i>Ordinal</i>

### 3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:199), instrumen penelitian merupakan alat bagi peneliti yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang relevan dengan permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Sugiyono (2015:199), angket/*questionnaire* adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya. Dalam penelitian ini penulis akan memberikan kuisisioner kepada responden yang akan dimintai pendapat atau jawabannya untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Instrumen dibuat dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2015:134-135). Skala *likert* ini peneliti ingin mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Item-item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner ini diberikan bobot dengan pengukuran skala *likert*. Skala *likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap tanggapan dari kuisisioner disediakan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), dimana setiap pernyataan diberikan skor 1 sampai 5.

**Tabel 3.2**  
**Penilaian Skor Tanggapan Responden**

No	Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pertanyaan
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Ghozali, 2015:23)

### 3.6.1 Uji Instrumen

Untuk menganalisis data yang akan diperoleh dari penelitian ini, menjawab pertanyaan-pertanyaan dari angket yang diajukan, dapat digunakan metode analisis data, yaitu perlu dilakukan uji validitas data dan ujian reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuisioner yang telah disebarkan.

#### 1. Uji Validitas

Ghozali (2015:52) menyebutkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas terhadap instrumen yang dimaksud untuk mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan tersebut dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Suatu instrumen dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2015:172). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai *sigifikansi* dan  $\alpha$  dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS, diperoleh *sig (2 tailed)* <  $\alpha$  maka dapat dikatakan butir instrumen tersebut valid. Namun sebaliknya, apabila diperoleh *sig (2 tailed)* >  $\alpha$  maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Ghozali (2015:47) mengungkapkan bahwa “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015:173).

Pengukuran reliabilitas ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja (Ghozali, 2015:48). Artinya, dalam pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program *SPSS*. dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## **3.7 Teknik Analisis Data**

### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Ghozali (2015:29), mengartikan analisis deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis ini berguna untuk mengetahui pencapaian jumlah responden yang telah kita bagikan kuesioner dari masing-masing kategori jawaban deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

R<sub>s</sub> = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Menurut Ghozali (2015:15), kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)**

Nilai TCR	Kriteria
90% – 100%	Sangat baik
80% – 89,99%	Baik
65% – 79,99%	Cukup baik
55% – 64,99%	Kurang baik
0 - 54,99	Tidak baik

Sumber: Ghozali (2012:15)

### 3.7.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak serta untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent (Ghozali (2015:29). Regresi linier sederhana merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen satu variabel independent. Model persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

- Y = Disiplin kerja  
X = Pengawasan  
B = Koefisien Regresi  
e = Kesalahan etimasi standar  
a = Intersep (perpotongan garis regresi dengan sumbu Y)

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji secara parsial (Uji T) yaitu untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian:

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu.
2.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu.

2. Menentukan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$

3. Statistik uji t yaitu:  $t = \frac{b}{sb}$

Keterangan:  $t = t_{hitung}$   
 $b =$  koefisien regresi  
 $sb =$  *standart error of estimate*

4. Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1, H_2$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

5. Kesimpulan: berdasarkan langkah ketiga dan keempat dapat disimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Untuk memudahkan perhitungan, maka perhitungan dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu menggunakan program SPSS.

#### **3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2015:29) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerapkan variabel terikat. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya  $R^2$  semakin mengecil (mendekat nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015:29).