

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya sumber daya memegang peranan yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, institusi, dan organisasi. Sumber daya manusia adalah ilmu atau metode yang dapat secara efektif mengatur hubungan dan peran digunakan sebaik mungkin untuk memaksimalkan tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Baik sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan, keberadaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis yang sangat penting dalam perusahaan.

Pada dasarnya, keberadaan BPBD Rokan Hulu di daerah rawan bencana yang sangat diperlukan. Dalam hal ini pada beberapa kecamatan di wilayah Rokan Hulu yang sering mengalami bencana banjir, puting beliung dan gempa bumi memerlukan upaya yang komprehensif. Dimana, seharusnya BPBD sudah mendapat dukungan dari para pejabat yang sudah menggunakan peraturan-peraturan daerah. BNPB merupakan organisasi yang didirikan untuk melakukan tugasnya dalam pelaksanaan kegiatan dalam memberikan pertolongan dimulai saat terjadinya bencana dan menurunkan personil untuk melakukan pertolongan dilapangan. Sehingga dapat sesuai dengan visi dan misi BPBD Rokan Hulu sebagai salah satu badan yang menangani masalah bencana alam.

Dalam penanganan bencana dilakukan yaitu memberikan tindakan setelah terjadi bencana dan tanggap terhadap kejadian dilapangan serta melakukan pekerjaan atau perintah dalam memberikan pertolongan kepada masyarakat

dilapangan sekaigus berusaha memperkecil jumlah dari setiap kejadian bencana yang setiap tahunya.

Usman Effendi (2014:138), pengawasan merupakan fungsi yang esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Masalah regulasi BPBD Rokan Hulu adalah tidak adanya sistem pemberian izin dan prosedur pencatatan yang tepat. Alasan pimpinan tidak mengawasi pegawai karena ada kegiatan eksternal yang membuat mereka tidak setiap hari berada di kantor BPBD Rokan Hulu.

Untuk dapat memenuhi harapan para masyarakat dalam upaya pertolongan yang diberikan dalam menangani penanggulangan bencana yang ada dilapangan, hal tersebut merupakan rintangan yang harus dihadapi oleh pegawai BPBD Rokan Hulu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Sutrisno (2014:87) mengemukakan disiplin kerja pegawai adalah alat untuk penggerak karyawan agar dapat berkembang dalam setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Pada dasarnya disiplin merupakan kunci suatu keberhasilan instansi dalam pencapaian tujuannya. Kedisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, khususnya bagi BPBD Rokan Hulu, untuk memotivasi pegawai agar mampu mendisiplinkan diri, baik individu maupun kelompok. Mengenai disiplin kerja BPBD Rokan Hulu masih banyak kendala, masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti jadwal yang ditentukan dalam peraturan kepegawaian untuk masuk kerja pada jam 07.30. Namun faktanya meskipun pagi hari pimpinan perusahaan telah mengintruksikan untuk tidak terlambat pada apel pagi.

Ravianto (2014:11), menjelaskan efektivitas kerja adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dapat diukur sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dikatakan efektif .

Efektivitas kerja memungkinkan organisasi berhasil mencapai tujuannya tepat waktu, sehingga tidak ada waktu, biaya, dan energi yang terbuang percuma. Untuk meningkatkan efektivitas kerja, karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan waktu dan ketepatan. Efektivitas kerja adalah deskripsi kegiatan atau tugas yang berhasil diselesaikan atau tujuan yang berhasil dicapai. Dalam hal ini efektivitas menjadi dasar untuk pencapaian keberhasilan BPBD Rokan Hulu dalam pelaksanaan menangani bencana yang ada. Efektivitas yang dilakukan dalam penanganan bencana yaitu mutu pekerjaan, ketepatan waktu, pengetahuan dan inisiatif pegawai dan sikap kerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada BPBD Rokan Hulu terdapat indikasi yang mengarah rendahnya efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya optimal kerja pegawai yang ditandai dengan lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan baik didalam ruangan maupun didalam lapangan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Rokan Hulu merupakan organisasi perlu memiliki kesanggupan dalam menggerakkan dan mengarahkan segala daya dan memiliki sumber daya secara optimal. Kesanggupan tersebut bisa didapat melalui pendidikan serta pelatihan yang berfokus pada peningkatan

kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas, kewajiban dan fungsinya muapun melalui pelatihan secara menyeluruh dan didukung dengan pendidikan serta pelatihan yang berbasis kopetensi.

Badan yang dibentuk oleh pemerintah untuk memperjuangkan aparatur pemerintah dalam penanggulangan bencana di Indonesia. Pemerintah membentuk Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Pembentukan BNPB didasarkan pada Istana Kepresidenan Nomor 8 tahun 2008, yang melibatkan pembentukan BNPB. “Realisasi Pasal 10 ayat (1) Penanggulangan Bencana Indonesia Nomor 24 Tahun 2007”. Pasal 10 (2) UU tersebut menetapkan bahwa lembaga tersebut adalah lembaga pemerintah non-departemen yang diklasifikasikan oleh sistem menteri. Pasal 18 Undang-Undang Nomor 24 ahun 2007 menjamin pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di tingkat provinsi dan daerah/kota setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana.

**Tabel 1.1**  
**Data Bencana Menurut Jenisnya Kab Rokan Hulu Tahun 2017**

No.	Jumlah Kecamatan	Jenis Bencana	Korban (Terdampak)	Kerusakan Fasilitas	
				Kesehatan	Pendidikan
1	11 Kecamatan	Banjir	9,306	0	1
2	2 Kecamatan	Puting Beliung	190	22	0
3	1 Kecamatan	Karhutla	0	0	0

*Sumber : BNPB Kab. Rokan Hulu Tahun 2017*

Dari data pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa efektivitas dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Belum bisa dikatakan Rokan Hulu efektif, karena bencana di Kabupaten Rokan Hulu ditangani dari data tersebut. Beberapa daerah pernah mengalami bencana. Ada 11 kabupaten di Rokan Hulu, korban masih 9306(terdampak), dan kerusakan fasilitas pendidikan 1. Tentunya dalam hal penanggulangan bencana ini BPBD Rokan Hulu harus lebih meningkatkan efektivitas kerja serta perlu juga pengawasan dan disiplin kerja agar dalam penanggulangan bencana dapat terkontrol dengan baik.

Terdapat pula bencana puting beliung yang terjadi di beberapa kecamatan Kabupaten Rokan Hulu. Ada 2 kecamatan yang ada di Rokan hulu yang terkena bencana puting beliung. Dengan korban (terdampak) mencapai 190 serta juga terdapat kerusakan pada fasilitas umum khususnya pada fasilitas kesehatan yang terdampak bencana tersebut. ada sekitar 22 fasilitas kesehatan yang terkena puting beliung. Tentunya kerusakan pada fasilitas kesehatan maka didaerah yang terkena puting beliung tersebut sangat membutuhkan obat-obatan yang banyak. Maka dari itu untuk BPBD Kab. Rokan Hulu agar meningkatkan efektivitas kerja yang baik agar dapat menangani bencana dengan baik agar korba jiwa, perumahan, dan fasilitas tidak mengalami kerusakan yang parah.

Dan terdapat pula bencana kebakaran hutan dan lahan (karhutla) di satu kecamatan yang berada di Rokan Hulu. Dan pada kejadian karhutla ini tidak terjadi korban jiwa. Dalam hal ini perluh adanya efektivitas kerja yang baik. Tentunya para pegawai harus lebih meningkatkan efektivitas kerja agar bencana yang ada di Kabupaten Rokan Hulu dapat teratasi dengan baik.

Beberapa peneliti terhadulu menjelaskan bahwa pentingnya pengawasan. Penelitian yang dilakukan oleh William Agustinus Areros tahun 2015, dengan judul pengaruh pengawasan terhadap peningkatan efektivitas birokrasi (studi kasus tentang pelayanan birokrasi di kantor Sekretariat Walikota Manado). Hasil dari penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*top down control*) sangat berpengaruh dalam pencapaian efektivitas birokrasi yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Adi Susilo pada tahun 2015 berjudul Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Rukun Tetangga). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil kerja pimpinan dan karyawan masih belum maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Anindita Virginia Manalu tahun 2016, yang berjudul disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD (studi kasus Provinsi Kalimantan Timur). Dengan hasil penelitian disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap efektivitas kerja pegawai.

**Tabel 1.2**  
**Data pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)**  
**Rokan Hulu**

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai Negri Sipil	13 Pegawai
2.	Tenaga Honorer	12 Pegawai
3.	Tenaga Honorer Tim Reaksi Cepat (TRC)	22 Pegawai
4.	Tenaga Suka Rela	1Pegawai
Jumlah		48 Pegawai

*Sumber: BPBD Kab. Rokan Hulu 2019*

Dari Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa komposisi aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Rokan Hulu berdasarkan pada pegawai antara lain: pegawai negeri sipil sebanyak 13 orang, pegawai tenaga honorer sebanyak 12, TRC sebanyak 22 orang, dan tenaga sukarela 1 pegawai.

Pengawasan yang dilakukan pada BPBD Rokan Hulu, dapat dilihat pada Tupoksi BPBD Rokan Hulu sebanyak 4 bidang yang ada beban kerja terlihat pada kinerja pegawai dimana, pengawasannya meliputi efektif dan efisien dalam mendukung terwujudnya visi dan misi BPBD Rokan Hulu. Karena pengawasan dijadikan tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan kelompok atau individu dalam sebuah instansi. Dilihat dari tabel diatas hubungan pengawasan terhadap pegawai adalah untuk pengikat kesatuan pegawai agar keberhasilan dalam bekerja dapat tercapai dengan baik. Dan pengawasan merupakan salah satu dari fungsi dasar manajemen.

Disiplin merupakan aset penting yang dimiliki oleh pegawai BPBD Rokan Hulu karena menyangkut penyediaan pelayanan publik. Pada Tabel 1.2, data tentang disiplin kerja karyawan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah pegawai BPBD Rokan Hulu untuk semangat bekerja serta tercapaiannya tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi. Hubungan disiplin kerja dengan pegawai sangat efektif, karena pegawai memerlukan fungsi disiplin kerja termasuk pembentukan dan pembinaan kepribadian, sehingga pegawai BPBD selalu dikenakan tindakan disipliner.

Efektivitas adalah cara untuk mencapai tujuan yang benar atau memilih tujuan yang tepat dari serangkaian pilihan dan memilih dari beberapa pilihan lainnya. Dalam pelaksanaan efektivitas kerja pegawai BPBD Rokan Hulu dapat dilihat pada 5 klasifikasi pegawai pada tabel diatas, dapat memberikan gambaran tentang pencapaian kinerja dalam menangi bencana di beberapa kecamatan di kabupaten Rokan Hulu. Hubungan efektivitas sangat dibutuhkan oleh para pegawai untuk peningkatan kinerjanya maka dari itu pegawai perlu melakukan pelatihan, melihat kenyataan tersebut, pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung efektivitas dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan diatas dan didukung oleh rujukan keputusan yang terkait dengan persoalan kinerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Rokan Hulu”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian pendahuluan di atas maka ekspresi pertanyaan peneliti antara lain:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai BPBD Kab. Rokan Hulu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai BPBD Kab. Rokan Hulu?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai BPBD Kab. Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor BPBD Kab. Rokan Hulu.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor BPBD Kab. Rokan Hulu.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor BPBD kab. Rokan Hulu.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi akademis  

Sebagai bahan untuk tambahan referensi bagi peneliti serta dapat digunakan untuk memberikan informasi sebagai perbandingan bagi peneliti lainnya yang terkait, agar kekurangan dalam penulisan dalam judul ini dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya yang berhubungan tentang pengawasan, disiplin kerja dan efektivitas.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi lembaga atau instansi  

Memahami pentingnya supervisi dan disiplin kerja untuk mencapai efisiensi kerja yang baik, dan dapat dijadikan bahan pertimbangan organisasi atau organisasi ketika membuat keputusan terkait efektivitas.

b. Bagi pegawai

Dapat digunakan sebagai acuan dan wawasan serta pengalaman untuk meningkatkan kemampuan yang mengenai tentang pengawasan serta kemampuan dalam disiplin kerja serta dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam melakukan pekerjaan sehingga efektivitas kerja mereka meningkat.

c. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan pengawasan, disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

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

Bab ini merupakan bab pertama penulisan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sifat sistematis dari penulisan tersebut.

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

Bab ini memuat landasan teori gagasan, meliputi landasan teori, kerangka konseptual sebagai landasan penelitian, dan rumusan hipotesis penelitian.

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

Bab ini meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, perangkat penelitian, dan teknik analisis data.

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

Pada bab ini akan digunakan kerangka teori untuk mengolah, menganalisis dan menjelaskan data atau informasi hasil penelitian agar dapat memahami secara jelas bagaimana data penelitian menjawab pertanyaan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teori yang telah disebutkan sebelumnya. Apakah itu berfokus pada kerangka teoritis atau penjelasan kontekstual dari pertanyaan tes, pertanyaan-pertanyaan ini adalah pertanyaan dan tujuan dari diskusi yang relevan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang ada di bab sebelumnya, serta memberikan kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

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

#### **3.1 Landasan Teori**

##### **3.1.1 Pengertian Pengawasan**

Dalam organisasi, perusahaan swasta dan instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dan agen akan melakukan segala persiapan. Contohnya, dalam sebuah perusahaan, tentunya perlu berinteraksi dengan komponennya. Ini termasuk manusia, materi fisik atau berwujud, modal dan teknologi. Komponen-komponen tersebut saling mendukung dalam mencapai usaha dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam implementasinya, seringkali kita menemui permasalahan yang menghambat pencapaian tujuan. Masalah yang sering terjadi terkait dengan waktu, yaitu penyelesaian tugas yang tidak memuaskan dan ketidakpatuhan terhadap waktu penyelesaian (deadline). Pada saat yang sama, masalah keuangan adalah anggaran yang terlalu banyak, uang di dalamnya tidak sesuai dengan bukti pengeluaran yang tersedia. Oleh karena itu, untuk memastikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan tidak menyimpang dari tujuan kegiatan, maka pengawasan yang baik harus dilakukan.

Menurut Sondang P. Siagian (2014: 213) beliau menjelaskan proses pemantauan proses pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Schermerhorn (2015: 317) supervisi kerja adalah pengukuran kinerja, dan tindakan yang dapat mendukung terwujudnya hasil yang diharapkan diambil berdasarkan kinerja pelaksanaan.

Dale mengutip Winardi (2011: 224) bahwa pengawasan tidak hanya mengamati dengan cermat dan melaporkan hasil kegiatan pengawasan, tetapi juga berarti meningkatkan dan menyesuaikan pencapaian tujuan sesuai kebutuhan.

Dapat disimpulkan dari beberapa sudut pandang yang mementingkan supervisi bahwa pengawasan merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan dalam kegiatan manajemen untuk memastikan bahwa semua rencana yang telah ditetapkan terealisasi dan tindakan korektif diambil bila diperlukan. Tindakan korektif didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan untuk menyesuaikan hasil pekerjaan standar. Tindakan korektif ini membutuhkan waktu dan proses untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan berkala sangat penting, karena laporan yang sebenarnya dapat ditemukan dalam laporan ini. Jika terjadi pelanggaran, tindakan korektif dapat segera diambil untuk meminimalkan risiko dan kerugian perusahaan.

#### **a. Fungsi Pengawasan**

Kegiatan pengawasan memiliki fungsi dalam kegiatan manajemen. Pengertian fungsi pengawasan pada dasarnya adalah mengevaluasi, menganalisis dan memberikan rekomendasi, serta menyampaikan laporan-laporan terkait bidang kerja departemen atau organisasi penelitian.

Menurut Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana (2015: 140) pengawasan kerja memiliki beberapa fungsi utama yaitu:

1. Mencegah beberapa pelanggaran

Dapat mencegah segala macam penyimpangan, kesalahan dan pengalihan pengawasan. Oleh karena itu diperlukan pengawasan yang teratur, demikian pula pengawasan yang tegas.

2. Perbaiki penyimpangan

Tindakan korektif harus dilakukan untuk mamantau penyimpangan atau kesalahan yang terjadi agar tidak menimbulkan penyimpangan atau kerusakan organisasi.

3. Menciptakan kegiatan organisasi dan manajemen yang dinamis

Diharapkan dengan adanya pengawasan, terjadinya penyimpangan dapat dicegah sesepatnya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Melakukan pengawasan rutin agar setiap departemen dan karyawan dapat selalu bertanggung jawab atas tugas yang diembannya, sehingga tidak saling menyalahkan saat melakukan tugas.

#### **b. Prinsip Dasar Pengawasan**

Agar pengawasan berhasil sesuai yang diharapkan maka diperlukan prinsip-prinsip dasar pengawasan. Menurut ketentuan Rois Arifin dan Helmi Muhammad (2016: 140) tentang asas pengawasan, sebagai berikut:

1. Buatlah rencana tertentu di bawah pengawasan. Rencana yang dipikirkan dengan matang menjadi standar atau alat ukur untuk pengawasan yang efektif.
2. Apakah ada instruksi atau perintah dan otorisasi kepada karyawan.
3. Dapat mencerminkan berbagai karakteristik dan kebutuhan dari berbagai kegiatan yang dipantau.
4. Dapat langsung melaporkan adanya berbagai bentuk pelanggaran.
5. Pengawasan harus fleksibel, dinamis dan ekonomis.
6. Dapat mencerminkan model organisasi.
7. Dapat dijamin untuk mengambil tindakan korektif, yaitu segera mengetahui apa yang salah, di mana kesalahan itu dan siapa yang bertanggung jawab.

**c. Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja**

Menurut penelitian Abdurrahman dalam Syafie (2011: 110), beberapa faktor dapat membantu memantau dan mencegah berbagai penyalahgunaan kekuasaan, antara lain:

1. Filsafa yang dianu oleh suatu Negara.
2. Agama yang mendasari seseorang tersebut.
3. Kebijakan yang dijalankan.
4. Anggaran dana yang dapat didukung.
5. Penempatan staf dan prosedur kerja yang baik.
6. Kemampuan untuk berkoordinasi dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, pengawasan membutuhkan pemikiran yang sudah menjadi kebiasaan di lingkungan ini. Menanamkan kepercayaan pada

keyakinan agama seseorang sehingga seseorang dapat menjalankan tugasnya dan melaksanakan perintahnya sebagai penanggung jawab masalah atau pekerjaan. Karena saya percaya dan percaya bahwa setiap pekerjaan akan diamati dan ditampilkan, sehingga menghargai setiap pekerjaan.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakn yang telah ditetapkan, dan tidak melanggar kebijakan yang ada. Memberikan biaya atau anggaran agar setiap kegiatan dan kebutuhan pelaksanaan supervisor lebih lancar, agar tidak menghambat proses pengawasan.

Pengaturan pekerjaan masing-masing karyawan sesuai dengan kemampuan dan jabatan yang dibutuhkan adalah yang terpenting, karena setiap pekerjaan dilandasi oleh pengetahuan profesionalnya sehingga ketika menemui kesulitan, karyawan dapat menanganinya dengan benar dan tepat.

#### **d. Teknik Pengawasan**

Teknik pengawasan adalah melakukan pengawasan melalui titik kontrol pemantauan sehingga kesimpulan tentang keadaan keseluruhan kegiatan organisasi dapat ditarik.

Menurut Manullang teknik supervisi adalah sebagai berikut:

1. Meninjau Pribadi

Meninjau pribadi adalah untuk memantau melalui inspeksi secara langsung sehingga implementasi dapat dinilai.

2. Pengawasan meliputi laporan secara lisan

Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta melalui laporan lisan dari bawahan atau karyawan melalui wawancara. Wawancara dapat

menguraikan apa yang ingin diketahui seseorang terutama hasil aktual yang ingin dicapai oleh bawahan.

3. Pengawasan melalui laporan tertulis

Sesuai dengan instruksi dan tugas yang diberikan, ini merupakan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

4. Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus, didasarkan kekecualian atau control by exeption.

Ini adalah sistem kontrol yang digunakan untuk menunjukkan kondisi normal. Olen karena itu, pengawasan hanya dilakukan ketika menerima laporan yang dapat ditampilkan melalui acara khusus.

**e. Indikator Pengawasan**

Menurut Sondang Siagian (2014: 35), indikator yang termasuk dalam pengawasan kerja terdapat tiga mekanisme yang berpengaruh positif terhadap kinerja, diantaranya:

1. Kontrol masukan

Pengendalian masukan melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya meliputi materi, keuangan, dan sumber daya manusia (SDM). Mekanisme input kontrol mencakup pencocokan minat pribadi dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan yang sesuai, dan memastikan bahwa karyawan terbaik dan sangat terampil dipilih, seperti: pemilihan bahan yang akan diuji, objektivitas, pelatihan, bantuan suara, dan kenyamanan fasilitas.

## 2. kontrol perilaku

Pengendalian perilaku adalah segala perilaku yang mengatur aktivitas bawahan. Ini biasanya dimulai dengan manajemen senior dan kemudian menerapkannya di manajemen menengah dan terendah. Fungsi dasar dari manajemen perilaku adalah memastikan bawahan melakukan tugas sesuai dengan rencana perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melaksanakan langkah-langkah evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam situasi ini akan menciptakan perbedaan antara kinerja yang diharapkan atau kinerja aktual, dan umpan balik berkelanjutan akan diberikan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama pengendalian perilaku adalah pada dasar pencapaian tujuan, dengan asumsi bahwa manajer memiliki tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, seperti: standar, evaluasi, perbandingan dan perbaikan.

## 3. Kontrol pengeluaran

Pengendalian pengeluaran adalah menetapkan tujuan bagi bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam pengendalian biaya, manajer menentukan hasil yang diharapkan yang harus dicapai karyawan. Tujuan pengeluaran ini adalah tentang menggunakan kontribusi bermanfaat dari karyawan untuk mengontrol sistem penghargaan, seperti tujuan kerja, hadiah atau bonus.

### **3.1.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin mematuhi aturan setiap orang, juga harus mematuhi perintah, dan mengambil inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan tanpa perintah (Heidjrachman dan Husnan, 2012: 238). Tujuan utama dari disiplin ini adalah untuk memaksimalkan efisiensi dengan mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, perkakas, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh kelalaian, lelucon, atau perburuan.

Disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki kondisi dan menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan cara ini maka aturan dan regulasi yang ada di perusahaan akan diabaikan sehingga karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk pada peraturan perusahaan, hal tersebut menggambarkan kondisi disiplin yang baik.

Menurut Rivai (2010: 825), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan mau mengubah perilakunya, serta berupaya meningkatkan kesadaran dan kesadaran masyarakat akan kepatuhan terhadap semua peraturan atau organisasi perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan semangat atau kondisi individu atau kelompok dalam suatu organisasi, mengharuskan mereka untuk mematuhi atau mematuhi aturan yang berlaku dalam rangka mencapai

tujuan dan mempertahankan organisasi atau organisasi. Stabilitas dalam menerapkan standar organisasi.

**a. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Agar disiplin meningkatkan prestasi kerja, manajer harus melakukan tindakan disipliner terhadap karyawan yang lebih memilih melawan daripada menghukum.

Bacal dalam Sinambela (2017: 343) menunjukkan bahwa prinsip-prinsip berikut harus membimbing kita untuk mengambil tindakan disipliner:

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
2. Rekam lengkap semua tindakan disipliner, detail kekurangan kinerja aktual, cara mengidentifikasi kekurangan dan cara menyelesaikan masalah saat berkomunikasi dengan karyawan terkait.
3. Tindakan disipliner yang akan diambil harus menggunakan tekanan dan tekanan minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat paksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai solusi win-win yang konstruktif dan langgeng. Gunakan tindakan disipliner yang ketat hanya jika diperlukan, dan jelaskan parahnya masalah saat ini.
5. Semakin jelas kita dapat mendeskripsikan masalah kinerja yang terjadi, semakin besar kemungkinan kami untuk menyelesaikannya bersama dengan karyawan terkait. Jika kami dipaksa untuk mengambil tindakan

disipliner yang berat, kami akan menerima perlindungan hukum yang lebih besar.

**b. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adanya disiplin kerja perusahaan memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan benar. Karyawan yang disiplin dan mematuhi pedoman yang berlaku perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2012: 194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pemimpin.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Kepengawasan melekat.
6. Sanksi hukum.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

Penjelasan faktor disiplin kerja di atas adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Kemampuan mempengaruhi disiplin karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas dan ideal, dan harus menantang kapabilitas karyawan.

2. Teladan pemimpin

Model peran pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin digunakan sebagai model peran dan model peran oleh karyawan.

3. Balas jasa

Untuk menciptakan disiplin karyawan, artinya semakin tinggi gaji maka disiplin karyawan semakin baik, sebaliknya jika gaji kecil maka disiplin karyawan rendah.

4. Keadilan

Mendorong karyawan untuk mencapai disiplin, karena diri dan kemanusiaan selalu merasa penting dan membutuhkan perlakuan yang sama dengan orang lain. Memiliki keadilan yang baik juga akan menciptakan disiplin yang baik.

5. Kepengawasan melekat (waskat)

Ini merupakan langkah yang sangat efektif untuk mencegah atau mendeteksi kesalahan, melakukan kesalahan, menjaga disiplin, dan meningkatkan kinerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan sosial.

6. Sanksi hukum

Dengan tetap menjaga kedisiplinan karyawan, melalui sanksi hukum yang lebih ketat, karyawan akan lebih takut melanggar peraturan dan sikap perusahaan, sehingga mengurangi perilaku pribadi atau disiplin karyawan.

7. Ketegasan

Mengutuk dan menghukum setiap karyawan yang tunduk atau tidak disiplin dalam bekerja, menunjukkan disiplin perusahaan yang baik.

8. Hubungan kemanusiaan

Menjalin hubungan interpersonal yang harmonis akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Jika hubungan interpersonal dalam perusahaan baik maka disiplin karyawan akan tercapai.

Faktor disiplin kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai organisasi. Karena faktor-faktor ini akan mengukur keberhasilan pekerjaan yang ingin diselesaikan oleh karyawan atau agen.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Upaya untuk mengikuti aturan didasarkan pada ketakutan atau paksaan. Disiplin kerja tidak hanya harus taat dan taat pada jam kerja, seperti masuk dan keluar pekerjaan sesuai rencana, dan tidak mangkir kerja. Menurut Hasibuan (2013: 194-198), indikator-indikator yang diusulkan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi, antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Harus jelas dan ideal untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai, dan untuk menantang kapabilitas karyawan. Artinya pekerjaan harus diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan terkait agar karyawan dapat bekerja keras dan menerima tindakan disipliner. Namun, jika pekerjaan di luar jangkauan kemampuannya, maka keseriusan dan kedisiplinan karyawan sangat rendah.

## 2. Teladan pemimpin

Berperan dalam membentuk disiplin karyawan, karena pemimpin digunakan sebagai panutan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin dapat memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur dan dapat dipercaya, dan mematuhi perilaku mereka. Dengan teladan kepemimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan akan sangat baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin) maka bawahan akan kurang disiplin. Jika pemimpin kurang disiplin, mereka seharusnya tidak diharapkan untuk disiplin. Pemimpin harus sadar bahwa tindakannya akan ditiru oleh bawahan.

## 3. Balas jasa

Kesejahteraan juga berpengaruh terhadap disiplin karyawan, karena kompensasi akan membawa kepuasan dan kecintaan karyawan pada perusahaan. Semakin tinggi kecintaan karyawan terhadap disiplin, semakin baik. Untuk mewujudkan disiplin pegawai yang baik, perusahaan harus memberikan gaji yang relatif tinggi.

## 4. Keadilan

Keadilan membantu tercapainya disiplin karyawan, karena diri dan kemanusiaan selalu penting dan membutuhkan perlakuan yang sama dengan orang lain. Keadilan sebagai dasar pemberian kompensasi atau kebijakan hukuman akan membentuk disiplin yang baik. Manajer yang pandai memimpin selalu berusaha berlaku adil kepada semua karyawan. Memiliki keadilan yang baik juga akan menciptakan disiplin yang baik.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat merupakan tindakan konkrit yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dalam menghormati atasan harus proaktif dan segera mengatasi perilaku bawahan, etika, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja.

6. Sanksi hukuman

Dengan bertambahnya denda, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Hukuman berat atau ringan yang akan dijatuhkan juga akan mempengaruhi kualitas kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Sikap tegas pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan, dan pemimpin harus berani dan tegas untuk mengambil tindakan dan sanksi sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin akan mampu menjaga kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus menciptakan suasana hubungan interpersonal yang harmonis di antara semua karyawan. Jika hubungan interpersonal dalam organisasi baik maka disiplin karyawan akan terjalin.

### **3.1.3 Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas pekerjaan merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilakukan sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut maka efisiensi kerja dapat tercapai. Syarat pelaksanaan

pekerjaan telah ditentukan di setiap rencana kerja. Dengan persyaratan ini, akan lebih mudah untuk menyelesaikan pembagian kerja.

Menurut Ahadi (2010: 3) efisiensi kerja sudah tepat. Organisasi mungkin efektif dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi tidak efisien. Semakin dekat organisasi dengan tujuan, semakin efektif organisasi tersebut. Mutiarin dan Zaivudin (2014: 96) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran tercapai tidaknya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutarto (2012: 38) efektivitas kerja merupakan kondisi manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam aktivitas fisik dan mental. Dilihat dari definisi efektivitas kerja di atas, pada dasarnya hanya tujuan kinerja karyawan dari organisasi atau organisasi yang terkait dengan pandangan bahwa tujuan organisasi berhasil dicapai. Hal pertama yang harus dilakukan adalah mencapai hasil, tujuan atau efek yang diinginkan, dan kedua, melakukan upaya dan mencapai tingkat realisasi tertinggi.

#### **a. Aspek-Aspek Efektivitas Kerja**

Untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja perlu dilakukan pengukuran terhadap aspek-aspek dasar yang mengarah pada efektivitas kerja.

Menurut Muasaroh (2013: 13) efektivitas kerja dapat dijelaskan sebagai efektivitas rencana dari aspek-aspek sebagai berikut:

1. Semua aspek tugas atau fungsi

Artinya, jika suatu lembaga menjalankan tugas atau fungsinya dianggap efektif, dan suatu program pembelajaran, jika tugas dan fungsinya dapat

dilaksanakan dengan baik, dan siswa belajar dengan baik, maka akan efektif.

2. Semua aspek rencana atau program

Yang dimaksud rencana atau prosedur di sini adalah rencana pembelajaran procedural, jika semua rencana dapat dilaksanakan, maka rencana atau prosedur tersebut dianggap efektif.

3. Aturan dan regulasi

Efektivitas program juga dapat dilihat dari fungsi atau kegagalan aturan yang dibuat untuk menjaga proses kegiatan tetap berjalan. Ini termasuk peraturan yang berkaitan dengan peserta didik, jika peraturan tersebut diterapkan dengan baik berarti peraturan tersebut telah berlaku.

4. Semua aspek tujuan atau kondisi ideal

Jika tujuan atau kondisi ideal dari kegiatan dapat tercapai, maka dari segi hasil, rencana kegiatan tersebut efektif.

**b. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut terjemahan Danielson (Khairul Saleh, 2010: 18) terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi meliputi struktur dan teknologi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap ditemukan dalam organisasi tentang konsep sumber daya manusia. Struktur tersebut mencakup bagaimana organisasi mengatur orang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada saat yang sama, teknologi mengacu pada

mekanisme perusahaan untuk mengubah bahan mentah menjadi produk jadi. Dengan adanya teknologi yang tepat akan mendukung kelancaran organisasi untuk mencapai tujuannya, selain itu juga membutuhkan orang yang tepat untuk ditempatkan di lokasi yang tepat.

## 2. Karakteristik lingkungan

Lingkungan eksternal dan lingkungan internal juga dianggap berdampak pada efektivitas. Keberhasilan hubungan lingkungan organisasi nampaknya sangat bergantung pada tingkat variabel kunci yaitu prediktabilitas kondisi lingkungan, dan rasionalitas organisasi. Tingkat ketiga faktor tersebut mempengaruhi kesesuaian organisasi untuk merespon perubahan lingkungan.

## 3. Karakteristik pekerja

Padahal, anggota organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh penting, karena dalam jangka panjang, perilaku merekalah yang mendorong atau menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang berhubungan langsung dengan pengelolaan seluruh sumber daya dalam organisasi, oleh karena itu perilaku pekerja akan sangat mempengaruhi terwujudnya tujuan organisasi.

## 4. Kebijakan dan praktik manajemen

Dengan proses teknis yang semakin kompleks dan lingkungan yang semakin kejam, manajer memakai peran yang semakin kuat dalam mengoordinasi orang dan proses untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:31), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

2. Organisasi

Kegiatan organisasi adalah menyelenggarakan kegiatan seluruh karyawan dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, kewenangan, keterpaduan, dan koordinasi dalam materi organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah untuk memandu semua karyawan agar bekerja sama secara efektif untuk membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian mengacu pada kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan dan bekerja sesuai rencana.

5. Disiplin

Disiplin merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mau bekerja.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

**c. Indikator Efektivitas Kerja**

Mengukur efektivitas kerja bukanlah hal yang mudah, karena efektivitas dapat dipelajari dari berbagai sudut dan tergantung siapa yang akan mengevaluasi dan menafsirkannya.

Duncan (buku Zulkarnain, 2012: 32) berpendapat bahwa ada tiga indikator yang sangat mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1. Pencapaian tujuan

Dalam hal ini, seluruh upaya untuk mencapai tujuan harus dilihat sebagai suatu proses.

2. Integrasi

Integritas adalah ukuran kemampuan untuk mensosialisasikan suatu organisasi, mencapai consensus (tentang kesepakatan bersama), dan berkomunikasi dengan organisasi lain. Integritas terdiri dari prosedur dan proses yang diperpanjang.

3. Adaptasi

Adaptasi adalah proses penyesuaian diri individu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

## 2.1.4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2.1

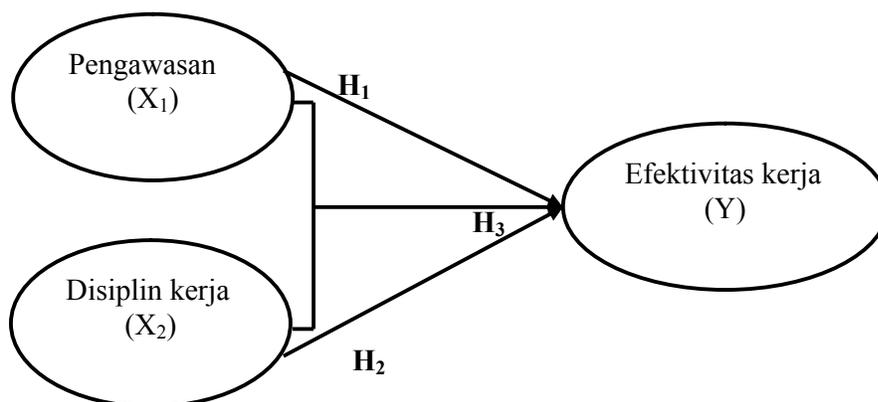
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	William Agustinus Areros (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi Sekretariat Walikota Manado	Pengawasan dan efektivitas	peubahan pada sistem pemerintahan ini ikut menguba pengaturan pemerintahan di wilayah, dimana wilayah itu harus ada dan mengelola atau mengurus perumahan sendiri. Hipotesis dan dibuktikan pada penelitian ini adalah untuk membenarkan ada pengaruh besar dari pengendalian dengan meningkatnya efektivitas birokrasi.
2.	Eko Andi Susilo (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Negara Sipil Di Kantor Camat Sutojayan Kabupaten Belita	Disiplin kerja dan efektivitas	menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan R (Koefisien Korelasi) antara variabel disiplin kerja yakni penempatan kerja (X1), beban kerja (X2), spesialisasi kerja (X3), etos kerja disiplin(X4), kemampuan kerja (X5) terhadap efektifitas kerja (Y).
3.	Anindita Virginia Manalu (2016)	Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd	Disiplin dan efektivitas kerja	Disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan

		Provinsi Kalimantan Timur		Timur. Dengan menggunakan analisis Product Moment serta koefisien determinan dan koefisien penentu, diperoleh hasil bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka efektivitas kerja pegawai yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan
--	--	---------------------------	--	---

## 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tentang variabel pengawasan, disiplin kerja dan efektivitas kerja. Untuk memudahkan dalam melakukan pengumpulan data serta menganalisisnya. Dari perspektif sistem, kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



*Diadopsi dari Anak Agung Ngurah Dermawan (2012), Noack Pariaribo (2012), Agustina Risambesi (2012)*

**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Diduga pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Rokan Hulu.

**H<sub>2</sub>** : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Rokan Hulu.

**H<sub>3</sub>** : Diduga pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode yang menggunakan korelasi atau mencari pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor BPBD Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian ini yaitu dimulai dari bulan November 2019 sampai dengan bulan September 2020. Dimulai dari penemuan masalah sampai dengan hasil penelitian.

#### **3.2 Populasi Dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Hartono (2011: 46), terdapat sejumlah orang dengan karakteristik tertentu dan jumlah orang yang tidak terbatas. Penelitian hanya dapat dilakukan dalam populasi terbatas. Data populasi BPBD Kabupaten Rokan Hulu memiliki 48 karyawan.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2010: 118), sampel merupakan bagian dari populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya, peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Berdasarkan pada ketentuan peneliti pada BPBD Kab. Rokan Hulu, peneliti mengambil responden sebanyak 48 pegawai.

Menurut Arikunto (2012:104) jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah penduduk tidak melebihi 100 responden maka penulis menggunakan 100% dari jumlah penduduk BPBD Kab. Rokan hulu memiliki sebanyak 48 responden. Oleh karena itu, seluruh populasi tanpa sampel penelitian dapat digunakan sebagai unit observasi, yang disebut teknik sensus.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2013:62) sumber data dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

#### **a. Data primer**

Data primer merupakan sumber data yang menyediakan data secara langsung ke pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil survei kuisisioner yang dilakukan langsung di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Rokan Hulu. Menurut Komalasari (2011:81) kuisisioner suatu alat pengumpul data dalam assessment non tes, berupa serangkaian yang diajukan kepada responden (peserta didik, orang tua atau masyarakat)

Dengan menggunakan metode ini survey ini, penulis melakukan pengamatan untuk mengetahui gambaran antara ketiga variabel, yaitu variabel pengawasan, disiplin kerja dan efektivitas kerja. Dalam penentuan kuisisioner penulis dengan menentukan tujuan kuisisioner, pemilihan pernyataan kuisisioner agar kuisisioner dapat dipahami oleh responden.

b. Data sekunder

Data sekunder atau data pembantu adalah sumber data, tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang dapat berupa tabel statistik yang berhubungan dengan skripsi, buku dan jurnal ilmiah.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Kuesioner digunakan untuk mengambil data penelitian. Kuesioner adalah seperangkat pernyataan yang disiapkan oleh peneliti yang kemudian dibagikan kepada responden pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Rokan Hulu .

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Peneliti

Variabel menurut Sugiyono (2017:39) adalah atribut, sifat, atau nilai orang, objek, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu. Variasi tersebut ditentukan oleh peneliti dan menarik kesimpulan.

Definisi operasional menunjukkan bagaimana mengukur variabel untuk menentukan seberapa baik peneliti mengukur. Definisi operasional peneliti adalah:

**Table 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Pengawasan (X1)	Proses pemantauan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sondang P. Siagian (2014: 213)	1. Kontrol masukan 2. Kontrol perilaku 3. Kontrol pengeluaran Sondang Siagian (2014:35)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah individu dan kelompok, yang dapat menjamin	1. Tujuan dan kemampuan

	pengambilan keputusan pemerintah dan mengambil inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan tanpa ketertiban. Heidjrachman dan Husnan (2012: 238)	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Teladan pemimpin</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat (pengawasan melekat)</li> <li>6. Sanksi hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol> Hasibuan, (2013:194-198)
Efektivitas (Y)	Mutiarin dan Zaivudin (2014: 96) mengukur efektivitas dalam arti mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian tujuan</li> <li>2. Integrasi</li> <li>3. Adaptasi</li> </ol> Zulkarnain, (2012:32)

### 3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengukuran sekala likert dimana peneliti akan memberikan bobot pada setiap jawaban dari pernyataan tersebut dan akan diberikan skor pada jawaban tersebut. Untuk menggunakan skala likert untuk menganalisis skala pengukuran deskriptif kualitatif, setiap jawaban yang tersedia memiliki nilai pembobotan, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Kerangka skor jawaban skala likert**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sekala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap fenomena sosial, Sugiyono (2013:168)

### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan terhadap suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas untuk mengukur tingkat kesetabilan alat dalam mengukur gejala atau kejadian. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013:83) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah suatu alat penelitian merupakan alat yang handal dan dapat dipercaya.

Rumus yang akan kita gunakan untuk mencari reabilitas yang berbentuk angket ataupun kuesioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ )  $< 0,6$  maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliable.
2. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$  maka butir pertanyaan dikatakan reliable.
3. Jika hasil uji instrumen yang diperoleh reliable, maka dengan demikian seluruh item pertanyaan yang ada pada instrument untuk mengukur variabel karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reabilitas yang akan dorekomendasi sehingga penelitian ini layak dan dilanjutkan.

### **3.6.3 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012:33), standar interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut, skor tertinggi untuk

setiap kuesioner adalah 5 dan skor terendah 1, atau dalam kisaran 20%-100%.

Sehingga di dapatkan standar berikut:

$$TCR = \frac{Rata-rata\ Skor}{Skor\ Maksimum} \times 100$$

Dimana: TCR= Tingkat Capaian Responden

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

No	Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
1.	81 % - 100 %	Sangat Baik
2,	61 % - 80 %	Baik
3.	41 % - 60 %	Cukup Baik
4.	21 % - 40 %	Kurang Baik
5.	0 % - 20 %	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2012:207)

### 3.6.4 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Efektivitas kerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi parsial

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Disiplin kerja

### 3.6.5 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T juga disebut uji kepentingan pribadi. Uji T menunjukkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi beberapa variabel dependen. Sehingga disimpulkan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dari hipotesis yang dirumuskan.

Uji T disebut uji parsial, yaitu pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima.

### 3.6.6 Uji Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel dalam penelitian. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai. Berikut langkah-langkah pengujian uji f adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b.  $H_a : \beta \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Didalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.5 dan derajat kebebasan (d.f) = (k-1, n-k,  $\alpha$ ), dapat diketahui dari hasil perhitungan pada program komputer SPSS.

- d. Kesimpulan yang diambil adalah jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dengan  $f_{tabel}$  derajat kebebasan =  $(k-1, n-k, \alpha)$

### 3.6.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan mode pengukuran untuk menjelaskan perubahan nilai variabel yang relevan dari nol menjadi satu. Nilai  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel terkait. Sedangkan variabel independen dengan  $R^2 = 1$  memiliki kemampuan menjelaskan variabel terkait.

Menurut Sugiyono (2012:257), dalam analisis koefisien determinasi menggunakan rumus:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan