

eJournal Administrasi Negara, 2014, 3 (2) : 505-517  
ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org  
© Copyright 2014

**HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI  
KALIMANTAN TIMUR**

**Akhmad Fauzi**

**eJournal Administrasi Negara  
Volume 3, Nomor 2, 2014**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur

Pengarang : Akhmad Fauzi

NIM : 1002015216

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 15 April 2014

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Dra. Rosa Anggraeny, M.Si**  
**NIP. 19571014 198601 2 002**

**Daryono, S.Sos., M.Si**  
**NIP. 19750416 200604 1 001**

---

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH PROGRAM STUDI**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Negara	<b>KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA</b>
<b>Volume</b> : 3	
<b>Nomor</b> : 2	
<b>Tahun</b> : 2014	
<b>Halaman</b> : 505-517	<b><u>Drs. M. Z. Arifin, M. Si</u></b> <b>NIP. 19570606 198203 1 025</b>

## HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Akhmad Fauzi <sup>1</sup>

### *Abstrak*

*Akhmad Fauzi, Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur di bawah bimbingan Ibu Dra. Rosa Anggraeny, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Daryono, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II.*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.*

*Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional sampel, random sampling, dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 107 orang diambil 10% dari 8 sub bagian dan diperoleh 50 orang yang dijadikan sampel pada penelitian ini dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah rumus korelasi Product Moment, kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T ( $t - tes$ ).*

*Pada tabel persiapan uji Koefisien Korelasi dari 50 responden diperoleh pengawasan ( $x$ )  $\sum = 1248$  dan disiplin kerja pegawai ( $y$ )  $\sum = 839$  serta  $\sum xy = 20963$   $\sum x^2 = 31438$  dan  $\sum y^2 = 14205$ . Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu Pengawasan ( $x$ ) Disiplin Kerja Pegawai ( $y$ ) mempunyai hubungan yang positif, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,991$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval  $0,80 - 1,000$  yang termasuk dalam kategori **Sangat Tinggi**.*

*Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sangat tinggi. Oleh karena itu pengawasan yang dilakukan harus dipertahankan dan terus ditingkatkan agar disiplin kerja pegawai semakin meningkat.*

**Kata Kunci :** *Pengawasan, Disiplin Kerja Pegawai*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ozbourne.m2m@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Menghadapi era globalisasi seperti yang sekarang sudah berjalan maka pegawai yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali. Tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat diandalkan untuk mengembangkan organisasi yang dinaunginya.

Pegawai dengan segala kemampuan yang dimiliki akan mempengaruhi dan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan, pegawai atau karyawan merupakan aset yang paling berharga dan paling menguntungkan suatu organisasi dalam jangka panjang.

Perilaku pegawai di tempat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesehatan dan pertumbuhan setiap organisasi. Perilaku pegawai yang tidak disiplin akan memporakporandakan moral kerja keseluruhan organisasi. Disiplin yang kurang akan merugikan bagi organisasi itu sendiri. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggungjawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Disiplin perlu diterapkan dalam berbagai segi kehidupan termasuk pelaksanaan pemerintahan. Pemerintah sebagai pelaksana pemerintahan harus mampu mendisiplinkan diri agar tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud. Pegawai negeri sipil sebagai aparat pemerintah memiliki kewajiban untuk sanggup mendisiplinkan diri karena tugasnya sebagai pelayanan masyarakat. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan”.

Pengawasan dan disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan dan disiplin yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan dan disiplin yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Faktor pengawasan merupakan faktor yang penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari manajer sehingga disiplin pegawai pun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai.

Pengawasan yang baik dilakukan bukan untuk melihat kekurangan atau kelemahan akan tetapi dengan pengawasan diharapkan dapat mencegah,

menghindari atau meniadakan segala bentuk penyelewengan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja yang timbul dalam suatu organisasi. Seorang pegawai dikatakan disiplin jika bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi, dengan tata tertib yang baik disiplin dan semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan meningkat. Sedangkan pengawasan yang dilakukan adalah untuk memantau apakah pegawai sudah tertib dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan mengambil judul sebagai berikut “*Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur*”

### ***Rumusan Masalah***

Setiap penelitian memerlukan kejelasan tentang apa yang hendak diungkap yaitu masalah realistik dan layak untuk diselidiki. Untuk itu masalah penelitian harus nampak dan dirasakan sebagai tantangan yang menggerakkan manusia khususnya bagi penulis untuk mencari pemecahannya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Apakah ada hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur ?

### ***Tujuan Penelitian***

Adapun tujuan dari pada penelitian ini adalah :  
Untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Kegunaan Penelitian***

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan, kalau tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat maka penelitian minimal penelitian yang dilakukan mempunyai kegunaan yang optimal. Sugiyono (2012:327), mengemukakan hasil penelitian ada dua hal yaitu:

1. Kegunaan teoritis yaitu kegunaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, diantaranya :
  - a. Untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan penulis serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulis karya ilmiah di Universitas Mulawarman.
  - b. Sebagai proses pembelajaran peneliti dalam menganalisis masalah secara ilmiah.
  - c. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Kegunaan praktis yaitu membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek, diantaranya yaitu :
  - a. Sebagai bahan informasi bagi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur agar lebih disiplin dalam bekerja.
  - b. Sebagai sumbangan pemikiran kepada Pemerintah Provinsi pada umumnya dan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur pada khususnya.

- c. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>0</sup>

Menurut Fathoni (2006:10) Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu *manajemen, sumber, daya, dan manusia*. Artinya dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli di atas bahwa definisi dari MSDM itu adalah proses pengendalian sumber daya manusia untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam tercapainya tujuan.

### ***Pengertian Pengawasan***

Menurut Ranupandojo (2000:109) Pengawasan adalah aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Sedangkan Siagian dalam Silalahi (2002:175) mengemukakan pengertian pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan diambil tindakan koreksi.

### ***Indikator Pengawasan***

Menurut Siagian (2008:115-116) terdapat beberapa teknik pengawasan, yaitu:

1. Pengawasan langsung
  - a. Inspeksi langsung
  - b. *On The Spot Observation*
  - c. *On The Spot Report*
2. Pengawasan tidak langsung
  - a. Tertulis
  - b. Lisan

### ***Pengertian Disiplin Kerja***

Menurut Keith David dalam Mangkunegara (2001:129), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pendapat Hasibuan (2003:193-194) merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan peraturan pegawai, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

### ***Indikator Disiplin Kerja***

Kemudian Sastrohadiwiryo (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu, yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### ***Definisi Operasional***

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan (x) :
  - a. Pengawasan Langsung
    - Inspeksi Langsung
    - *On The Spot Observation*
    - *On The Spot Report*
  - b. Pengawasan Tidak Langsung
    - Tertulis
    - Lisan
2. Disiplin Kerja (y) :
  - a. Frekuensi kehadiran
  - b. Ketaatan pada peraturan kerja
  - c. Etika kerja

### ***Hipotesis***

Menurut Sugiyono (2012:70) menyebutkan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- (  $H_0$  ) : Tidak adanya hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.
- (  $H_1$  ) : Pengawasan berhubungan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional merupakan batasan pengertian mengenai suatu konsep yang digunakan dalam penelitian. Konsep yang dipergunakan disini adalah unsur pokok yang dipergunakan dalam penelitian. Agar terhindar dari biasanya penafsiran, maka penulis merumuskan definisi konsepsional dari penelitian sebagai berikut :

1. Pengawasan adalah suatu tindakan yang dilakukan pimpinan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur kepada pegawai baik pengawasan secara langsung melalui inspeksi langsung, *on the spot observation*, dan *on the spot report* maupun pengawasan secara tidak langsung melalui laporan tertulis dan lisan agar tidak terjadi kesalahan maupun penyimpangan untuk memastikan bahwa suatu pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang meliputi akan sikap kepedulian terhadap kehadiran, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku baik secara lisan maupun tulisan serta etika dalam bekerja sebagai modal untuk mempermudah pelaksanaan manajemen dalam pekerjaan yang telah diberikan demi tercapainya tujuan organisasi.

### ***Definisi Operasional***

Berdasarkan definisi konsepsional yang telah dikemukakan sebelumnya, maka indikator-indikator yang diukur dalam variabel penelitian ini, yaitu :

1. Pengawasan sebagai variabel X
  - 1.1 Pengawasan Langsung :
    - 1.1.1 Inspeksi Langsung
    - 1.1.2 On-the-spot observation
    - 1.1.3 On-the-spot report
  - 1.2 Pengawasan Tidak Langsung :
    - 1.2.1 Secara Tertulis, dan
    - 1.2.2 Secara Lisan
2. Disiplin Kerja sebagai variabel Y
  - 2.1 Frekuensi kehadiran
  - 2.2 Ketaatan pada peraturan kerja



### 2.3 Etika Kerja

#### **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2012:7) sebagai dasar untuk memilih jenis penelitian yang dipergunakan, metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### ***Populasi dan sampel***

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 107 pegawai yang terdiri dari 8 bagian unit kerja. Dari 107 pegawai diambil 10 % yang akan di berikan angket dan penelitian menggunakan teknik *proportional sampel*, dan teknik *random sampling*.

#### ***Teknik pengumpulan data***

Metode pengumpulan data menurut Kriyantono (2006:93) adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan periset untuk mengumpulkan data. Ada beberapa teknik atau metode pengumpulan data yang biasanya dilakukan oleh periset, yaitu riset kualitatif dan riset kuantitatif. Karena jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jadi peneliti hanya menguraikan tentang metode pengumpulan data kuantitatif, yaitu :

1. Menurut Kriyantono (2006:95) kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Kuesioner bisa dikirim melalui pos atau periset mendatangi secara langsung responden.
2. Menurut Kriyantono (2006:99) wawancara (biasanya berstruktur) adalah jenis wawancara yang menggunakan pedoman wawancara dalam bentuk spesifik yang berisi instruksi mengarahkan periset dalam melakukan wawancara.
3. Menurut Kriyantono (2006:108) observasi adalah sebagai kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut.

Menurut Kriyantono (2006:118) dokumentasi adalah instrumen pengumpulan data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Metode observasi, kuesioner atau wawancara sering dilengkapi dengan kegiatan penelusuran dokumentasi. Tujuannya untuk mendapat informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data.

#### ***Alat Ukur Data***

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, persamaan regresi kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T ( $t - tes$ ).

Mengenai kriteria atau skor menurut Sugiono (2012:110) masing- masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan

jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis menggunakan mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu :

1. Jawaban a diberi nilai 3 untuk jawaban positif (setuju)
2. Jawaban b diberi nilai 2 untuk jawaban netral (netral)
3. Jawaban c diberi nilai 1 untuk jawaban negatif (tidak setuju)

### ***Analisa Data Dan Pengujian Hipotesis***

Selanjutnya untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) (\Sigma y^2)}} \quad (\text{Sugiyono 2010:212})$$

Sesudah diketahui nilai “r” dengan rumus korelasi, maka untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T (t – tes) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan dk} = n-2 \quad (\text{Sugiyono 2010:214})$$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum penulis menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data–data dari masing-masing variabel untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuesioner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya

### ***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***

Lokasi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda yaitu beralamat di Jalan A.W. Syahrani No. 16 Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur.

Untuk menerapkan berbagai macam program di daerah dan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan pemerintah daerah, Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur dibantu oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang terdapat di setiap wilayah kabupaten/kota.

Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur mempunyai Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah 107 pegawai, terbagi dalam delapan sub bagian, yaitu Bagian Sekretariat berjumlah 4 pegawai, Bagian Umum dan Kepegawaian berjumlah 19 pegawai, Bagian Keuangan berjumlah 7 pegawai, Bagian Perencanaan berjumlah 5 pegawai, Bagian Pelayanan dan Kesehatan berjumlah 14 pegawai, Bagian Sumber Daya Kesehatan berjumlah 17 pegawai, Bagian Kesehatan Masyarakat berjumlah 19 pegawai, dan Bagian Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2PL) berjumlah 23 pegawai.

Adapun peran Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur dalam masyarakat berkaitan dalam aktivitas sosial kemasyarakatan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pelayanan data, informasi dan promosi kesehatan.
- b. Melakukan penilaian sarana kesehatan, sarana pendidikan kesehatan.

- c. Memberikan rekomendasi perizinan tenaga kesehatan.
- d. Pelayanan perizinan sarana kesehatan, PBF dan industri kecil obat tradisional.
- e. Visitasi sarana kesehatan.
- f. Surat penugasan apoteker.
- g. Bimbingan teknis petugas kabupaten/kota.

Adapun Unit Pelaksana Teknis Daerah yang ada di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Pelayanan kesehatan mata dan olah raga masyarakat.
- b. Pelayanan laboratorium kesehatan.
- c. Pelayanan pelatihan tenaga kesehatan.
- d. Pelayanan pendidikan tenaga kesehatan.

Tugas dari UPTD di atas yang disesuaikan dengan kondisi daerah Kalimantan Timur, mengingat dari program-program tersebut digunakan sebagai alat komunikasi pemerintah pusat dan daerah untuk menyampaikan kebijakan pemerintah kepada masyarakat dan pada waktu bersamaan menciptakan *two-way traffic* dari rakyat untuk pemerintah selama tidak mendiskreditkan usaha-usaha pemerintah dengan tujuan untuk membangun bangsa dan negara Indonesia yang modern dengan masyarakat yang aman, adil, tertib dan sejahtera, dimana tiap warga negara Indonesia mengenyam kesejahteraan lahiriah dan mental spiritual, dimana kesemuanya itu harus dapat diterjemahkan melalui implementasi/praktek di lapangan yang berkedudukan di Ibukota maupun daerah dengan cepat, tepat dan baik.

### ***Pengujian hipotesis dan Analisa data***

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

### ***Uji Instrumen***

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Menganalisis dengan teknik Korelasi *product moment* untuk mengukur validitas instrumen dengan mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka digunakan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) (\sum y^2)}}$$
$$r_{xy} = \frac{20963}{\sqrt{(31438) (14205)}}$$
$$r_{xy} = \frac{20963}{\sqrt{446.576.790}}$$
$$r_{xy} = \frac{20963}{21.132,363}$$

$$r_{xy} = 0.991$$

Jadi, korelasi *Pearson Product Moment* pada penelitian ini (nilai r) adalah sebesar 0,991

### **Pengujian Hipotesis**

Dalam analisis data yang telah di temukan bahwa hipotesis yan di rumuskan dapat di terima, namun untuk lebih meyakinkan dan untuk mengetahui apakah simpel 72 orang yang di gunakan untuk sampel benar-benar mewakili populasi, maka dapat di ketahui melalui perhitungan uji T. Dengan rumus:

Uji-T (t-tes)

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

$$t = \frac{0,991 \sqrt{50 - 2}}{\sqrt{1 - 0,991^2}}$$

$$t = \frac{0,991 \sqrt{48}}{\sqrt{1 - 0,982}}$$

$$t = \frac{0,991 \cdot 6,928}{\sqrt{0,018}}$$

$$t = \frac{6,865}{0,134}$$

$$t = 51,231$$

### **Pembahasan**

Pada tabel persiapan uji Koefisien Korelasi dari 50 responden diperoleh pengawasan (x)  $\sum=1248$  dan disiplin kerja pegawai (y)  $\sum=839$  serta  $\sum xy=20963$   $\sum x^2=31438$  dan  $\sum y^2=14205$ . Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu Pengawasan (x) Disiplin Kerja Pegawai (y) mempunyai hubungan yang positif, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,991$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,80 – 1,000 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Untuk meyakinkan apakah hipotesis yang penulis ajukan benar-benar dapat diterima, maka penulis mengadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 51,231. Harga  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$ , untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = N - 2 (50 - 2) = 48$ , maka nilai  $t_{hitung} (51,231) > t_{tabel} (2,011)$  yang berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Yaitu  $H_1$  adalah Pengawasan mempunyai hubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Setelah penulis menganalisis data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasannya dengan berdasarkan pada variabel penelitian yaitu Variabel

Pengawasan (x) dan Variabel Disiplin Kerja Pegawai (y) maka penulis menarik kesimpulan antara lain :

1. Dari hasil perhitungan variabel pengawasan melalui indikator inspeksi langsung, *On The Spot Observation* (observasi di tempat), *On The Spot Report* (laporan ditempat), pengawasan secara tertulis dan pengawasan secara lisan. Tanggapan responden mengenai pengawasan masuk dalam kategori cukup tinggi melihat pada hasil jawaban yang ada.
2. Dari hasil perhitungan variabel Disiplin Kerja Pegawai melalui indikator frekuensi kehadiran, peraturan kerja, dan etika kerja. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja pegawai masuk dalam kategori yang sangat tinggi melihat pada hasil jawaban yang ada.
3. Dari hasil perhitungan yang didapat bahwa hubungan antara variabel pengawasan (X) dan variabel disiplin kerja pegawai (Y) ternyata positif, hal ini dibuktikan sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono bahwa hubungannya termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang sangat tinggi. Dengan kata lain, hipotesis yang penulis berikan yaitu  $h_1$  diterima dan  $h_0$  ditolak, jadi terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai.
4. Pimpinan masih dianggap kurang maksimal dalam mengawasi dan membimbing pegawai, dapat terlihat dari banyaknya jawaban responden akan pimpinan yang kadang-kadang mengawasi dan kadang-kadang memberikan arahan kepada bawahannya (pegawai) saat bekerja.
5. Ketertiban absensi pegawai sangat tinggi, akan tetapi sistem absensi yang dimiliki Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur kurang maksimal. Hal ini dikarenakan sistem absensi yang masih manual yaitu menggunakan tanda tangan (tulis tangan).

### **Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian penulis dapatlah penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya hubungan antara Variabel Pengawasan Dengan Variabel Disiplin Kerja Pegawai hendaknya kemampuan Kepala Dinas dan Kepala sub-sub Bagian pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur dapat dipertahankan dengan baik dan hendaknya Kepala Dinas dan Kepala sub-sub Bagian lebih aktif lagi dalam melakukan tindakan pendisiplinan pegawai dan menegakkan peraturan tentang disiplin.
2. Diharapkan kepada para pimpinan/atasan disetiap sub bagian agar lebih meningkatkan pengawasannya dan pemberian arahan (bimbingan) terhadap para pegawai atau bawahannya dalam bekerja. Karena dengan ditingkatkannya pengawasan bagi pegawai, maka pegawai lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan dan dapat terselesaikan dengan maksimal.
3. Demi untuk meningkatkan disiplin pegawai, maka para pegawai harus bisa meningkatkan kesadaran akan kedisiplinan dalam dirinya masing-masing. Dengan adanya pengawasan diri yang tinggi, maka para pegawai tidak perlu selalu menunggu diawasi oleh pimpinan untuk menunjang kinerjanya.

4. Untuk kelancaran pada saat pengabsenan pegawai perlu didukung dengan pengadaan peralatan canggih, yaitu dengan sistem absensi modern saat ini yang bernama *finger print* (sidik jari). Karena bukan hanya efektif dalam penggunaannya tetapi efisien dalam menghemat waktu, serta pegawai dapat lebih tertib karena sistem sidik jari yang tidak bisa dipalsukan seperti sistem manual atau tanda tangan.
5. Kemudian peneliti tidak hanya menyarankan untuk bagian internal dari instansi saja, tetapi tidak lupa juga untuk bagian eksternal dari instansi yaitu :
  - a. Dengan meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik/masyarakat secara umum dan kepada sub-sub Dinas Kesehatan tingkat Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Timur secara khususnya.
  - b. Mengembangkan dan menjalankan program-program dari Dinas Kesehatan untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT RINEKA CIPTA.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Khadijah, Siti. 2010. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kutai Kartanegara*. Skripsi Fisipol Unmul.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : KENCANA.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2000. *Tanya Jawab Manajemen*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 2003. *Soal Jawab Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Analisis serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20 Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayanti Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Tika, Pabundu. 2005. *Metode Penelitian Geografis*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Terry. George. R. 2000. *Asas-Asas Manajemen*. Terjemahan Winardi. Bandung : Alumni.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Prilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

**Dokumen :**

- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu