

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SAMARINDA ULU KOTA SAMARINDA

Eva Dila Fitrianingrum¹

ABSTRAK

Eva Dila Fitrianingrum, 2015, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Daryono, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dan untuk menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi independen variabel atau pengawasan dan dependen variabel atau disiplin kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan 27 orang Pegawai Negeri Sipil sebagai responden dengan menggunakan Teknik Sampling Sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat ukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien Korelasi Product Moment (r_{xy}) dan analisis Regresi Linear Sederhana.

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=27$, dimana r_{xy} hitung lebih besar dari harga kritis r_{xy} tabel ($0,775 > 0,381$) dengan tingkat 5%. Dan termasuk dalam pengaruh yang kuat antara pengawasan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Kemudian melakukan uji regresi sederhana dan memperoleh hasil persamaan $Y' = 6,48 + 1,15X$.

Kata Kunci : Pengawasan dan Disiplin Kerja,

PENDAHULUAN

Dari hasil observasi penulis di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai di kantor Kecamatan tersebut belum berjalan secara optimal, yaitu kurang sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang masih saja datang terlambat ataupun pulang lebih cepat dari waktu yang seharusnya dengan berbagai alasan. Adanya waktu atau jam kerja yang kurang

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: evadilla19@gmail.com

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Eva Dila Fitrianingrum)
dimanfaatkan dengan maksimal karena ada saja pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi. Kurang optimalnya sikap disiplin para pegawai disebabkan karena kurangnya penerapan syarat-syarat pengawasan yang efektif oleh Camat dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan tersebut.

Berdasarkan alasan fenomena di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”.

Rumusan Masalah

“Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda?”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai Sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori mengenai pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai khususnya diperuntukan untuk pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.
2. Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang dapat bermanfaat bagi kantor dalam hal ini berkaitan dengan mengadakan pengawasan, serta sebagai bahan pembanding baik pada keadaan sebelumnya maupun yang akan datang mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010 : 10) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Kemudian pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Fathoni (2006 : 10), yaitu “Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Artinya sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia”.

Pengawasan

Pengawasan menurut Mc. Farland (dalam Simbolon, 2004 : 61) adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Siagian (2008 : 112) bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan

pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”.

Syarat-syarat Pengawasan Yang Efektif

Syarat-syarat pengawasan dikemukakan oleh Simbolon (2004 : 70), yaitu syarat-syarat pengawasan yang efektif ialah :

1. Pengawasan harus dihubungkan dengan rencana dan kedudukan seseorang

Semua sistem dan teknik pengawasan harus menggambarkan /menyesuaikan rencana sebagai pedoman. Maksud daripada pengawasan ialah untuk meyakinkan bahwa apa yang diselesaikan itu sesuai dengan rencana.

2. Pengawasan harus dihubungkan dengan individu pimpinan dan pribadinya

Sistem pengawasan dan informasi dimaksudkan untuk membantu individu manajer pengawasan dan harus dikaitkan dengan pribadi individu untuk memperoleh informasinya. Informasi ini diperoleh dengan bermacam-macam cara sesuai dengan pribadi orangnya, apakah sebagai bendahara, kepala gudang, kepala proyek, dan sebagainya.

3. Pengawasan harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan pada hal-hal yang penting

Salah satu usaha yang sangat penting untuk mengaitkan pengawasan bagi keperluan efisiensi dan efektivitas ialah untuk meyakinkan bahwa mereka bermaksud untuk menunjukkan penyimpangan. Dengan kata lain dapat ditunjukkan penyimpangan dari pelaksanaan rencana yang berdasarkan atas prinsip-prinsip pengawasan

4. Pengawasan harus objektif

Pengawasan yang objektif ialah pengawasan yang berdasarkan atas ukuran-ukuran atau standar yang objektif yang telah ditentukan sebelumnya. Standar objektif dapat bersifat kuantitatif (dapat dihitung) dan dapat bersifat kualitatif (sukar dihitung). Yang bersifat kuantitatif, misalnya: biaya satuan, ukuran, dan volume pekerjaan, lamanya waktu penyelesaian pekerjaan, dan sebagainya. Adapun yang bersifat kualitatif, misalnya: program pendidikan dan latihan pegawai, program penelitian dan pengembangan administrasi negara, program peningkatan suatu pengawasan, dan sebagainya.

5. Pengawasan harus luwes (fleksibel)

Fleksibilitas dalam pengawasan dapat dilakukan dengan berbagai pelaksanaan rencana alternatif sesuai dengan berbagai kemungkinan situasi. Dalam praktek, pengawasan yang fleksibel hanya dapat diterapkan terhadap pelaksanaan rencana yang bersifat fleksibel pula.

6. Pengawasan harus hemat

Pengawasan harus dinilai dengan biaya. Biaya pengawasan relatif hemat, bila manfaatnya sesuai dengan pentingnya kegiatan, pengeluaran biaya pengawasan lebih kecil dibandingkan dengan besarnya resiko bila hal ini dilakukan tanpa adanya pengawasan.

7. Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan (*corrective action*)

Sistem pengawasan akan tidak mempunyai arti apabila tidak membawa tindakan perbaikan. Sistem pengawasan yang efektif ialah apabila ditemukan terjadinya kegagalan-kegagalan, maka kepada siapa ia harus bertanggung jawab, dan siapa yang dapat menjamin tindakan perbaikan.

Disiplin Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 236) disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Kemudian Sastrohadiwiryo (2005 : 291) menjelaskan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Adapun kewajiban, larangan, dan tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi seorang Pegawai Negeri Sipil yang telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 Pasal 3 dan 4, yaitu sebagai berikut :

Pasal 3 yang berbunyi, setiap PNS wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Teori Dasar (Teori Penghubung)

Seerti yang diungkapkan oleh Makmur (2009 : 117) mengungkapkan bahwa suatu pengawasan sebenarnya sangat efektif untuk menciptakan suatu kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana kita maklumi bahwa pengawasan itu merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk menegakan ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya oleh semua unsur dalam manajemen. Dari uraian diatas, maka seorang pimpinan harus menjalankan proses pengawasan untuk memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

H_1 : Terdapat pengaruh antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Definisi Konsepsional

Di dalam penelitian ini, penulis merumuskan definisi konsepsional yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan adalah penerapan syarat-syarat pengawasan yang efektif yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Samarinda Ulu untuk memastikan bahwa hasil yang dikerjakan menjadi lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.
2. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk menaati peraturan yang ada di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independent dan dependent variabel, yaitu:

1. Pengawasan (X) independent variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Kesesuaian pengawasan dengan rencana
 - b. Kesesuaian pengawasan dengan pimpinan dan pegawainya
 - c. Penyimpangan dalam pengawasan
 - d. Objektivitas pengawasan
 - e. Fleksibilitas pengawasan
 - f. Hemat dalam pengawasan
 - g. Mengadakan tindakan perbaikan
2. Disiplin Kerja (Y) dependent variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
- a. Ketaatan terhadap jam kerja
 - b. Pencapaian sasaran kerja
 - c. Pelayanan
 - d. Ketaatan terhadap peraturan kedinasan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif sosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010 : 11). Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja Pegawai.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono 2010 : 90). Populasi pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda dalam penelitian ini yaitu 51 orang pegawai yang terdiri dari 27 Pegawai Negeri Sipil dan 24 Pegawai Honorer. Sehingga, peneliti menggunakan Teknik Sampling Sensus dengan 27 Pegawai Negeri Sipil sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (*library Research*)
Studi kepustakaan atau sering disebut juga studi literatur merupakan sebuah proses mencari berbagai literatur, hasil kajian, atau studi yang berubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.
2. Studi Lapangan
 - a. Observasi
Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses

kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aktivitas pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini untuk mengukur indikator penulis menggunakan alat pengukur data dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau pandangan pegawai kantor Kecamatan Samarinda Ulu tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

Adapun pemberian skor pada setiap jawaban setiap instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yaitu yang terdiri atas lima jenjang. Menurut Sugiyono (2010 : 107) kelima penilaian tersebut diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|---|---|
| 1. Untuk jawaban A sangat setuju/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Untuk jawaban B setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3. Untuk jawaban C ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| 4. Untuk jawaban D tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 5. Untuk jawaban E sangat tidak setuju/ridak pernah diberi skor | 1 |

Teknik Analisis Data

Untuk mengukur pengaruh variabel pengawasn (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) menggunakan korelasi product moment yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}, \text{ Sumber: Sugiyono (2012:212)}$$

keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

X = Variabel Pengawasan

Y = Variabel Disiplin Kerja

n = Jumlah data

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Samarinda Ulu merupakan salah satu Kecamatan yang terletak di Jalan Ir. H. Juanda Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur dengan luas wilayah 15,85 KM², serta mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Samarinda Utara

2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Samarinda Seberang
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Samarinda Ilir
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Sungai Kunjang

Kecamatan Samarinda Ulu terdiri dari 8 Kelurahan, yaitu Kelurahan Teluk Lerong Ilir, Kelurahan Jawa, Kelurahan Bukit Pinang, Kelurahan Air Putih, Kelurahan Sidodadi, Kelurahan Air Hitam, Kelurahan Dadi Mulya, dan Kelurahan Gunung Kelua.

Visi dan Misi Kantor Kecamatan Samarinda Ulu

- a. Visi
Terwujudnya masyarakat yang sehat, cerdas, sejahtera, dan maju melalui pembangunan yang terkoordinasi yang berwawasan lingkungan hijau, bersih dan sehat.
- b. Misi
 1. Meningkatkan peran aktif masyarakat di dalam pelaksanaan dan perencanaan program-program pembangunan;
 2. Meningkatkan kualitas SDM aparatur pemerintah Kecamatan Samarinda Ulu;
 3. Meningkatkan disiplin aparatur pemerintah Kecamatan Samarinda Ulu;
 4. Menciptakan masyarakat yang sejahtera dan maju melalui pembangunan yang terkoordinasi;
 5. Meningkatkan kualitas pelayanan aparatur Kecamatan Samarinda Ulu pada masyarakat;
 6. Menambah sarana dan fasilitas kerja yang menunjang;
 7. Menciptakan HBS (Hijau, Bersih, dan Sehat) dan PHBS (Perilaku Hidup Bersih dan Sehat);
 8. Meningkatkan IMTAQ aparatur dan masyarakat di lingkungan Kecamatan Samarinda Ulu
- c. Motto
KEKAL (Kekeluargaan, Efisiensi, Kredibilitas, Akuntabel, dan Lugas)
KEKELUARGAAN artinya sikap aparatur pemberi pelayanan harus menghargai dan menghormati warga yang mendapatkan pelayanan
EFISIEN artinya pelayanan yang diberikan harus tepat sesuai dengan standar pelayanan operasional
KREDIBILITAS artinya aparat dapat dipercaya dan diandalkan
AKUNTABEL artinya proses layanan dan administrasi Kecamatan dapat dipertanggungjawabkan
LUGAS artinya aparat Kecamatan harus tahu dan mampu menerangkan proses pelayanan pada masyarakat

Analisis Data

Adapun tahapan atau langkah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, yaitu :

- a. Menghitung nilai koefisien korelasi antara variabel Pengawasan (X) dengan Disiplin Kerja (Y) menggunakan korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

- b. Menghitung nilai regresi antara variabel Pengawasan (X) dengan Disiplin Kerja (Y) menggunakan rumus Regresi Linear Sederhana yaitu:
 $Y = a + bX$
- c. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara r_{xy} (yang diperoleh dari tabel hasil penghitungan) dengan r_{xy} pada tingkat 0,05 pada lampiran harga kritis koefisien korelasi *Product Moment*. Apabila r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel dengan $N=27$ maka terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Pembahasan

Dalam uji hipotesis ini penulis menyajikan tabel perhitungan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Pengawasan diperoleh skor rata-rata 110 yang termasuk dalam kategori baik. Sedangkan Disiplin kerja diperoleh skor rata-rata 110 yang termasuk dalam kategori baik.

Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa H_a diterima yaitu dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel ($0,539 > 0,381$) yang termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya besar nilai pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh dengan persamaan regresi yaitu $Y = 3,67 + 0,68X$ yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 3,67 dan nilai koefisiennya sebesar 0,68 yang menunjukkan bahwa jika pengawasan diperhatikan atau terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,68 atau 68%. Dengan demikian hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai sebesar 68%.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan bertujuan untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah serta tujuan penelitian yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari jawaban responden pada variabel pengawasan dengan indikator kesesuaian pengawasan dengan rencana, kesesuaian pengawasan dengan pimpinan dan pegawainya, penyimpangan dalam pengawasan, objektivitas pengawasan, fleksibilitas pengawasan, hemat dalam pengawasan, dan tindakan perbaikan maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang diperoleh adalah 110 yang termasuk

- dalam kategori baik. Dalam artian Camat melakukan pengawasan secara objektif sesuai dengan hirarki jabatan yang ada dan pengawasan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang sehingga mampu meminimalisir penyimpangan yang ada dan berdampak baik terhadap kinerja para pegawai. Oleh karena itu, Camat melaksanakan pengawasan dengan baik kepada para pegawainya dengan berpedoman pada syarat-syarat pengawasan yang efektif agar tercipta situasi dan kondisi kerja yang baik dalam melayani masyarakat.
2. Selanjutnya dari hasil analisis yang diperoleh dari jawaban responden pada variabel disiplin kerja dengan indikator ketaatan terhadap jam kerja, pencapaian sasaran kerja, pelayanan, dan ketaatan terhadap peraturan kedinasan maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang diperoleh adalah 111 yang termasuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ulu memiliki tingkat disiplin yang tinggi, datang, pulang, dan istirahat sesuai dengan ketentuan yang ada, tidak melalaikan pekerjaan, tidak menunda pelayanan, menyelesaikan tugas tepat waktu dan mampu menaati segala aturan kedinasan yang telah dibuat dan ditetapkan serta mampu melayani masyarakat dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.
 3. Kemudian berdasarkan hasil pembahasan yang memaparkan tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda mengenai hipotesis menjelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel ($0,539 > 0,381$) yang termasuk dalam kategori sedang. Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan sedang antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.
 4. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=27$, dimana r hitung $>$ r tabel ($0,539 > 0,381$) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara pengawasan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Kemudian melakukan uji regresi sederhana dan memperoleh hasil persamaan $Y' = 3,67 + 0,68X$

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda maka dapat diketahui untuk variabel pengawasan indikator terendah adalah penyimpangan dalam pengawasan. Oleh karena itu, Camat tidak harus mengawasi sendiri pelaksanaan kegiatan dalam melayani masyarakat untuk menemukan dan meminimalisir penyimpangan yang ada

- tapi juga harus dilakukan oleh kepada bagian atau kepala seksi untuk selanjutnya dilaporkan dan ditindaklanjuti oleh Camat.
2. Selanjutnya untuk indikator terendah pada variabel disiplin kerja adalah Ketaatan pegawai terhadap jam kerja. Maka dari itu, Ketaatan pegawai terhadap jam kerja perlu ditingkatkan lagi dengan cara pemberian sanksi yang tegas kepada para pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah disepakati. Sanksi dapat berupa teguran lisan maupun tertulis, penundaan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat setingkat lebih rendah, sampai dengan pemberhentian secara hormat ataupun pemberhentian secara tidak hormat, sehingga pegawai akan merasa lebih memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan, sehingga disiplin kerja pegawai dapat terlaksana secara optimal.
 3. Selain itu, Camat juga harus memberikan penghargaan, misalnya setiap satu tahun sekali diberikan sebuah piagam pegawai paling disiplin sehingga pegawai akan merasa lebih termotivasi dan mampu meningkatkan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda

Daftar Pustaka

- Chilcote, Ronald H. 2003. *Teori Perbandingan Politik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Jogjakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Pustaka Quantum, Jakarta.
- Hartini, Kadarsih, dan Sudrajat. 2008. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta .
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irmin, Soejitro. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Keban, Yermias T. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media, Yogyakarta.
- Makmur. 2009. *Teori Manajemen Stratejik Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah mada University Press, Jogjakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Mandar Manju, Bandung.

- Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Eva Dila Fitrianingrum)
- Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial.*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III.* STIE YKPN
- Simbolon, Maringan Marsy. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen.* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D.* Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D.* Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik).* Graha Ilmu, Jogjakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana, Jakarta.
- Syafiie, Inu Kencana 2011. *Manajemen Pemerintahan.* Pustaka Reka Cipta, Bandung.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta, Jakarta.

Dokumen :

- UU No. 12 tahun 2008 Tentang Pemerintahan Daerah
- PP No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Perda Kota Samarinda No. 17 tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan