

**Peran Pengawasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Riau**

**Sri Indrastuti
Amries Rusli Tanjung
Asril
Rendi Relik Karnoto**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

Abstract

This study aims to analyze the role of work supervision and its influence on employee work discipline at Fisheries and Marine Offices Of Riau Province. The analytical tool of this reseacrh is descriptive quantitative and using SPSS version 20.0. population in this research amounted to 137 people and sample of 38 people.

The data collection techniques are using questionnaire and interview. The data analysis techniques is using the simple linear regression analysis. From the data analysis, it can be concluded that based on the result of the recapitulation of respondents about the role of work supervision and its influence on the Discipline of Employees at the Department of Fisheries and Marine Service Of Riau Province are in the very well category. From the calculation of Hypothesis Test (t test) that there is a positive and significant influence between independent variables and dependent variable with significant value $0.000 < 0,05$. The value obtained of R^2 equal to 0,611 or 61,1% (amount of influence of work supervision to work discipline of employee).

Keywords : Work Supervision, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pengawasan kerja dan pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Alat analisis penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif dan menggunakan SPSS Versi 20.0, populasi dalam penelitian ini berjumlah 137 orang dan sampel 38 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan Wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dari analisis data yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan yaitu berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang peran Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dalam kategori sangat baik. Dari hasil perhitungan Uji Hipotesis (Uji t) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,611 atau 61,1 % (besarnya pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai).

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pengawasan merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh setiap anggotanya, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan organisasi tersebut.

Dinas perikanan dan kelautan Provinsi Riau ini merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang perikanan dan kelautan serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan pemerintah kepada gubernur selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Selanjutnya untuk menangani masalah-masalah teknis tertentu seperti pelatihan dan pemberdayaan masyarakat, pembenihan laboratorium dan pelabuhan perikanan.

Sistem pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau adalah sama secara keseluruhan disetiap bidangnya yaitu dengan cara menggunakan struktur organisasi fungsional, yaitu dengan mengawasi seluruh kegiatan dan aktifitas pegawai dengan pemantauan secara langsung pimpinan atau tim pengawas yang dibentuk oleh pimpinan dinas ke area kerja serta memberikan arahan dalam melaksanakan tugas yang perlu dilakukan oleh pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau

guna menerapkan disiplin dan tanggung jawab pegawai. Selain itu sistem pengawasan pihak instansi juga menerapkan sistem absensi pegawai guna menerapkan disiplin.

Keuntungan tipe ini adalah adanya koordinasi yang baik dan memudahkan dalam pengawasan kegiatan atau aktifitas kerja yang dilakukan oleh pegawai. Kemudahan dimaksud adalah pada kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau ini memiliki atasan yang disetiap devisi sehingga bertanggung jawab atas jabatan yang mereka jabat. Hal ini berdampak pada pelaksanaan tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai yang dapat terlihat jelas dalam pembagian atau struktur organisasi yang telah dibuat oleh kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau tersebut. Dan hal ini berdampak positif bagi instansi dalam rangka menjalankan tugas dan dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja pegawai agar dapat terrealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerja sama dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai atau sumber daya manusia yang ada pada instansi pemerintah.

Untuk membantu pimpinan dalam mengenali tindakan tingkat disiplin yang tepat, memerlukan tindakan disiplin progresif, antara lain :

- 1) Hukuman ringan
 - a. Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Hukuman sedang

- a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana pegawai lainnya.
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- 3) Hukuman berat
- a. Penurunan pangkat atau demosi
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan pegawai yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan
- Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: “ PERAN PENGAWASAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN PROVINSI RIAU”.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

“Bagaimana peran pengawasan kerja dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau “

1.3. TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk menganalisis peran pengawasan kerja dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Masukan bagi pemerintah dan instansi yang bersangkutan tentang peran pengawasan kerja dan

pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengawasan Kerja

2.1.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Henry Fayol dalam Harahap (2001: 12) mengemukakan pengawasan kerja mencakup upaya memeriksa apakah semua yang terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut dimaksud untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari efeknya dikemudian hari. Kadarman (2001 : 159) pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Robert J. Mocklear (dalam Handoko, 1994:360-361). Mendefinisikan pengawasan sebagai usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan guna menjamin bahwa semua unsur sumber daya organisasi digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan

demikian apa bila terjadi penyimpangan atau penyelewengan maka pimpinan dapat segera mengambil langkah penertiban, penyempurnaan, perbaikan demi menjamin kegiatan tetapi sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan kerja adalah kegiatan manajer yang mengharuskan atau mengusahakan agar pekerjaan terlaksananya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985: 154).

Pendapat lain menyatakan bahwa pengawasan kerja merupakan penilaian koreksiasat pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan dan rencana-rencana yang digunakan untuk mencapainya harus dilaksanakan (Harold Koontz dan Cyrril o'Donnel dalam Lubis,1985:156-157).

Pengawasan kerja adalah memilih orang yang tetap untuk setiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaan itu telah dipahami dengan wajar.

2.1.2 Jenis - Jenis Pengawasan

Pengawasan terdiri dari 4 macam (Handyaningrat (1983 : 144) yaitu :

a. Pengawasan Dari Dalam Organisasi (*Internal Control*).

Pengawasan dari dalam artinya bahwa pengawasan yang dilakukan oleh unit atau aparat pengawasan berasal dari dalam organisasi, yang bertindak atas nama pimpinan organisasi, dimana hasil dari

tindakannya berupa data atau informasi yang berguna bagi pimpinan dalam menilai kebijakan yang telah ada atau menentukan kebijakan berikutnya, sebagai perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahannya.

b. Pengawasan Dari Luar Organisasi (*Eksternal Control*).

Pengawasan ini dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan dari luar organsasi yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi. Misalnya pengawasan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan terhadap suatu departemen atau instansi yang bertindak atas nama pemerintah atau presiden.

c. Pengawasan Preventif.

Pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan dengan maksud agar tidak ada kesalahan atau penyimpangan data dalam melakukan kegiatan organisasi, dalam hal ini misalnya menentukan peraturan-peraturan yangberhubungan dengan prosedur, hubungan dengan tata kerja atau menentukan pedoman kerja sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan Represif.

Pengawasan ini dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan, dengan cara menilai dan membandingkan pelaksanaan pekerjaan dengan rencana yang telah ditetapkan, kemudian diambil tindakan pekerjaan selanjutnya berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3 Ciri - Ciri Pengawasan yang efektif

1. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.

Yaitu bahwa teknik pengawasan harus sesuai antara lain dengan penemuan informasi tentang siapa yang melakukan pengawasan dan kegiatan apa yang menjadi sasaran pengawasan tersebut.

2. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.

Yaitu pengawasan harus mampu mendeteksi deviasi atau penyimpangan yang mungkin terjadi sebelum penyimpangan itu menjadi kenyataan. Usaha deteksi seperti itu harus dilakukan sedini mungkin dan informasi tentang hasil deteksi itu harus segera tiba ditangan manajer yang secara fungsional bertanggung jawab agar ia segera dapat mengambil tindakan pencegahannya.

3. Keluwesan pengawasan. Hal ini berarti pengawasan harus tetap bisa berlangsung meskipun organisasi menghadapi perubahan karena timbulnya keadaan yang tidak diduga sebelumnya atau bahkan juga bila terjadi kegagalan atau perubahan tersebut dan dengan demikian penyesuaian yang diperlukan dapat dilakukuan dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan.
4. Efisiensi pelaksanaan pengawasan. Pengawasan dilakukan supaya keseluruhan organisasi bekerja dengan tingkat efisiensi yang semakin tinggi. Hal ini berarti, setiap organisasi harus menciptakan satu sistem pengawasan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan karena hanya dengan demikianlah efisiensi pengawasan dapat ditingkatkan.
5. Pengawasan mencari apa yang tidak beres.

Teori pengawasan menonjolkan usaha peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja dengan menyoroti sistem kerja yang berlaku bagi organisasi. Artinya yang menjadi sorotan utama adalah usaha mencari dan menemukan apa yang tidak beres dalam organisasi apalagi jika terjadi penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, pengawasan yang baik juga harus menemukan siap yang salah dan faktor-faktor apa yang menyebabkan terjadinya kesalahan tersebut.

2.1.4 Sifat-Sifat pengawasan

1. Pengawasan harus bersifat "*Fact Finding*" dalam arti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas dilaksanakan didalam organisasi. Terpaut dengan tugas tentunya ada faktor-faktor lain seperti faktor biaya, tenaga kerja, sistem dan prosedur kerja, struktur organisasi dan faktor-faktor psikologis seperti dihormati, dihargai kemajuan dalam karier dan sebagainya.
2. Pengawasan harus bersifat "*Preventif*" yang berarti bahwa proses pengawasan dijalankan untuk mencegah timbulnya penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang ditentukan.
3. Pengawasan diarahkan untuk masa sekarang yang berarti bahwa pengawasan hanya ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini dilaksanakan.
4. Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi, pengawasan tidak boleh dianggap tujuan.

5. Pengawasan hanyalah sekedar alat administrasi dan manajemen maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah pencapaian tujuan.
 6. Proses pelaksanaan pengawasan harus efisiensi jangan sampai terjadi pengawasan yang menghambat usaha peningkatan efisiensi.
 7. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar.
 8. Pengawasan harus bersifat membimbing agar supaya pelaksanaan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang ditentukan kepadanya.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelainan dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
 - d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan-hambatan dan pemborosan.
 - e. Melalui pengawasan tugas-tugas yang telah ditentukan sungguh-sungguh dilaksanakan sesuai dengan pola-pola yang telah digariskan dalam rencana.

2.1.5 Fungsi-Fungsi Pengawasan

1. Penetapan standar pelaksana.
2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksana.
3. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

2.1.6. Sasaran Pengawasan

Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah ataupun untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dan penyelesaian lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Berdasarkan ilustrasi tersebut maka sasaran pengawasan Handayadinigrat (1991 : 144) dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pimpinan yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pegawai agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai

- dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelainan dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
 - d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan-hambatan dan pemborosan.
 - e. Melalui pengawasan tugas-tugas yang telah ditentukan sungguh-sungguh dilaksanakan sesuai dengan pola-pola yang telah digariskan dalam rencana.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Susanto,1989:278).

Disiplin Kerja menurut (Wursanto, 1984:108) yaitu keadaan yang menyebabkan / memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan.

Nitisemito (1986:263) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Mardiatmadja (1988 : 256) kata disiplin berasal dari kata "*disipel* " yang berarti pengikut yang sungguh-sungguh dan yakin dengan ketentuan menyebarkan ajaran-ajaran pimpinannya, ketekunan dan keyakinan

tersebut merupakan dasar utama dari setiap ajaran.

Arif (1985 : 18), disiplin adalah ketaatan, kesungguhan, kekuatan, atau keterampilan sikap dan tingkah laku serta hormat pada segala ketentuan perjanjian, atau berdasarkan tawar-menawar, tertulis peraturan dan ketentuan hukum atau kebiasaan.

Pariatra (1989:131) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk kepada peraturan yang telah ada dengan senang hati.

2.2.2 Alat Mengukur Kedisiplinan.

- a. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja.
- b. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.
- c. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.
- d. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
- e. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Ketepatan waktu
2. Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada
3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

Indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Veithzal Rivai (2005:444) ia menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan /pegawai yang memiliki kedisiplinan

rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan dalam perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang amanahkan kepadanya
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 1993 : 218) terdiri dari :

- 1) Self imposed discipline merupakan kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) Command dicipline, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah

dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin Korektif

2.2.4 Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen.
- f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

2.2.5 Ukuran Disiplin Kerja

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b. Berpakaian rapi
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

2.2.6 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Disiplin

- a. Kompensasi.
- b. Teladan Pemimpin.
- c. Aturan pasti yang dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Pengawasan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.7 Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Pasal 3 dan 4, yaitu sebagai berikut ;

1. Mengucapkan sumpah / janji PNS
2. Mengucapkan sumpah / janji jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya pada Pancasila,UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah
4. Mentaati 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 dari pada kepentingan sendiri, seorang 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 mentaati ketentuan jam kerja
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
13. Menggunakan dan memelihara barang - barang milik Negara dengan sebaik - baiknya

14. Memberikan pelayanan yang sebaik - baiknya kepada masyarakat
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir
17. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

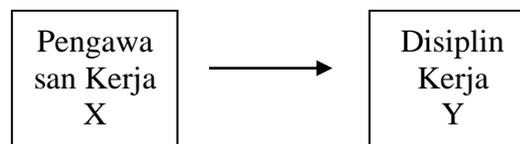
Kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan juga dapat dilihat dari pendapat Menzeis (1987 : 167), yang menyatakan bahwa disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat.

Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri. Pada gilirannya hal ini akan menciptakan kondisi ketaatan dan kepatuhan yang dinamis terhadap perintah dan kebijaksanaan pimpinan serta perundang-undangan yang berlaku, tanpa tekanan serta kreatifitas dari inisiatif terus tumbuh dan berkembang yang memungkinkan tingkat disiplin kerja para pegawai menjadi tinggi.

Hasil penelitian Winarti Setyorini (2013) dalam jurnal Juristek (Vol. 2, No. 1, Juli 2013, Hal.195-201), menunjukkan hasil yang sama bahwa

pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Dari anggapan dasar dihubungkan dengan kondisi fenomena pada lokasi penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ; “ Diduga pengawasan kerja berperan kuat dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.”

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau yang berada di jalan Jl. Patimura No. 6 Kota Pekanbaru.

3.2 Operasioanal Variabel Penelitian

Pada penelitian yang ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (Dependen) antara lain :

- a. Variabel Independen (bebas) : Pengawasan Kerja sebagai variabel (X)
- b. Variabel Dependen (terikat) : Disiplin Kerja sebagai variabel (Y)

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengawasan (X) adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah diciptakan sebelumnya (Siagian,2006:258)	1. Penetapan Standar Kerja	1. Penentuan waktu 2. Pelaksanaan tugas yang telah ditentukan 3. Kejelasan standar kerja	Ordinal
	2. Pengukuran Hasil Kerja	1. Memeriksa hasil kerja 2. Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan 3. Tingkat kesesuaian waktu yang diberikan	
	3. Tindakan Koreksi / Perbaikan	1. Solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan 2. Menegur pihak yang melakukan penyimpangan 3. Sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan	
	4. Umpan Balik	1. Monitoring pelaksanaan kerja 2. Menyampaikan umpan balik 3. Kesadaran dari dalam diri pegawai	
Disiplin Kerja (Y) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku (Malayu S.P Hasibuan, 2005: 193)	1. Disiplin Waktu	1. Kehadiran pegawai pada hari kerja 2. Ketepatan pada jadwal masuk dan pulang kerja	Ordinal
	2. Disiplin Peraturan	1. Mentaati peraturan kerja 2. Tidak melalaikan prosedur kerja 3. Melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan	
	3. Disiplin Tanggung Jawab	1. Tanggung jawab pegawai terhadap tugas 2. Mentaati semua standar kerja 3. Mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan	

	4. Bekerja Etis	1. Melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis 2. Saling menghargai antar sesama pegawai 3. Sopan terhadap sesama pegawai 4. Saling mendukung dalam mencapai kinerja	
--	-----------------	---	--

3.3 PopulasidanSampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006 : 130) populasi adalah jumlah dari keseluruhan subyek (satuan – satuan / individu -individu) penelitian, dalam hal ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau yaitu sebanyak 137 orang pada tahun 2016.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut (Sugiyono,2002). Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 38 orang pegawai (27 %) pada Bagian Perikanan Tangkap, Bidang Pengolahan & Pemasaran Bidang Perikanan dan UPT Pembenihan yang dianggap dapat mewakili bagian-bagian yang ada di Instansi serta karena tidak semua bagian berlokasi di kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dengan perincian sampel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pembagian Pengambilan Sampel

No	Bagian	Pegawai
1	Bidang Perikanan Tangkap	13
2	Bidang Pengolahan & Pemasaran Bidang Perikanan	12
3	UPT Pembenihan	13
	Jumlah Sampel	38

Sumber : Data Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini pada dasarnya ada dua

1. Data Primer, yaitu

Data ini diperoleh melalui hasil wawancara dan kuisisioner penelitian berupa tanggapan responden mengenai pengawasan kerja dan disiplin kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

2. Data Sekunder, yaitu

Data ini diperoleh berupa informasi yang telah tersedia berkaitan dengan obyek penelitian, yang terdiri dari data berikut :

- Jumlah karyawan berdasarkan umur, usia, pangkat, jabatan dll.
- Sejarah singkat perusahaan

- Struktur organisasi perusahaan
- Serta data lain yang dapat mendukung analisis dalam penelitian ini

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

- a. Wawancara (interview)
Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai berbagai pihak yang menjadi sumber dalam penelitian ini yang merupakan pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau
- b. Daftar pertanyaan (kuisisioner)
Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau yang menjadi responden pada penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian.

Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Idochi Anwar (12:2005), dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub

variable kemudian sub variable dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- | | | |
|-------|---------------|---|
| a. SB | : Sangat Baik | 5 |
| b. B | : Baik | 4 |
| c. C | : Cukup Baik | 3 |
| d. KB | : Kurang Baik | 2 |
| e. TB | : Tidak Baik | 1 |

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2004:134). Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r hitung dengan angka r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dikatakan tidak valid. r hitung dicari dengan menggunakan sistem SPSS, sedangkan r tabel dicari dengan melihat tabel r dengan ketentuan r minimal adalah 0,3 (Sugiyono,2011)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat dipergunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas

instrument mencirikan tingkat konsistensi.

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka cronbach alpha yang minimal 0,6. Artinya jika nilai cronbach alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliable, sebaliknya jika cronbach lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel.

Kemudian dilanjutkan dengan analisis analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linear sederhana.

1. Menentukan Model persamaan regresi linier sederhana.

Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

2. Menentukan koefisien korelasi (r). Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel pengawasan kerja terhadap disiplin kerja, maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus. (Sudjana 2002).

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

Dimana : r = koefisien korelasi
n = jumlah sampel

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS (Statistical Package For Sosial Science) versi windows 20.0. Sebagai pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3:
Nilai Skor dan Interval Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangatrendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangatkuat

Sumber: Muhammad Teguh, 2001, Metodologi Penulisan Ekonomi, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Grafindo. Jakarta

3. Menentukan Koefisien Determinasi (R²)

Merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{\{(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)\}^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kusioner tentang masing-masing variabel tersebut untuk mengubah data kualitatif hasil

kuesioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linier tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kriteria Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau

NO	Karakteristik responden berdasarkan umur		
	Umur	Jumlah	Persentase
5.1	21- 30	10	9,09%
	31 - 40	13	24,24%
	41 - 50	8	15,15%
	>50	2	6,06%
	Jumlah	33	100%
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
	Laki-laki	15	45,46%
	Perempuan	18	54,54%
	Jumlah	33	100 %
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan		
	Jabatan	Jumlah	Persentase
	Kepala Sub Bagian	2	6,06%
	Kepala Seksi Bagian	3	9,09%
	Staf	28	84,85%
Jumlah	33	100%	
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan		
	Pendidikan	Jumlah	Persentase
	SMA	15	45,45%
	S1	17	51,52%
	S2	1	3,03%
Jumlah	33	100%	
5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja		
	Masa Kerja(Tahun)	Jumlah	Persentase
	1 - 10	21	63,64%
	11 - 20	10	30,30%
	21 - 30	1	3,03%
	>30	1	3,03%
Jumlah	33	100%	

Data responden diatas menggambarkan tingkat kompetensi pegawai masih didominasi tamatan SMA sebesar 45,45 % dengan usia diatas 40 thn sebesar 21,21 % dan masa kerja diatas 10 tahun sebesar 36,30 %. Untuk menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maka para karyawan perlu

disesuaikan tingkat kompetensinya dalam mendukung perkembangan dinas perikanan dan kelautan dimasa datang.

5.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden

1. Pengawasan Kerja pegawai

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Kerja (X)								
Item	Indikator	Kategori					Jumlah Responden	Jumlah Bobot
		5	4	3	2	1		
1	Penentuan waktu	8	23	1	1	-	33	137
	Persentase	24,3%	69,7%	3,0%	3,0 %	-	100	
2	Pelaksanaan tugas yang telah ditentukan	9	23	1	-	-	33	140
	Persentase	27,3%	69,7%	3,0%	-	-	100	
3	Kejelasan standar kerja	11	18	3	1	-	33	138
	Persentase	33,4 %	54,5 %	9,1 %	3,0 %	-	100%	
4	Memeriksa hasil kerja	10	17	5	-	1	33	134
	Persentase	30,3%	51,5%	15,2%	-	3,0%	100%	
5	Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan	14	17	2	-	-	33	144
	Persentase	42,4%	51,5%	6,1%	-	-	100%	
6	Tingkat kesesuaian waktu yang diberikan	9	18	5	1	-	33	134
	Persentase	27,3%	54,5%	15,2%	3,0%	-	100%	
7	Solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan	9	21	3	-	-	33	138
	Persentase	27,3%	63,6%	9,1%	-	-	100%	
8	Menegur pihak yang melakukan penyimpangan	12	19	1	1	-	33	141
	Persentase	36,4%	57,6%	3,0%	3,0%	-	100%	
9	Sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan	10	15	7	1	-	33	133
	Persentase	30,3%	45,5%	21,2%	3,0%	-	100%	
10	Monitoring pelaksanaan kerja	13	16	4	-	-	33	141
	Persentase	39,4%	48,5%	12,1%	-	-	100%	
11	Menyampaikan umpan balik	8	25	-	-	-	33	140
	Persentase	24,2%	75,8%	-	-	-	100%	
12	Kesadaran dari dalam diri pegawai	13	17	2	1	-	33	141
	Persentase	39,4%	51,5%	6,1%	3,0%	-	100%	
Total Bobot Nilai		630	916	102	12	1	1661	

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5.18 dapat dilihat jumlah skor total sebesar **1.661**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Maksimal} &= 12 \times 5 \times 33 = 1980 \\ \text{Nilai Minimal} &= 12 \times 1 \times 33 = 396 \\ \text{Skor Maksimal - Skor Minimal} &= \frac{1980 - 396}{5} = \frac{1584}{5} = 316,8 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Pengawasan Kerja Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau maka dapat ditentukan berdasarkan interval di bawah ini :

Sangat Baik = 1.663,2 - 1.980

Baik = 1.346,4 - 1.663,2

Cukup Baik = 1.029,6 - 1.346,4

Kurang Baik = 712,8 - 1.029,6

Tidak Baik = 396 - 712,8

2. Rekapitulasi tanggapan responden tentang Disiplin Kerja Pegawai

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Pegawai (Y)								
Item	Indikator	Kategori					Jumlah Responden	Jumlah Bobot
		5	4	3	2	1		
1	Kehadiran pegawai pada hari kerja	8	22	3	-	-	33	137
	Persentase	24,2%	66,7%	9,1%	-	-	100%	
2	Ketaatan pada jadwal masuk dan pulang kerja	7	24	1	1	-	33	136
	Persentase	21,2%	72,8%	3,0%	3,0%	-	100%	
3	Mentaati peraturan kerja	8	15	10	-	-	33	130
	Persentase	24,2%	45,5%	30,3%	-	-	100%	
4	Tidak melalaikan prosedur kerja	10	22	1	-	-	33	141
	Persentase	30,3%	66,7%	30,3%	-	-	100%	
5	Melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan	5	24	4	-	-	33	133
	Persentase	15,2%	72,7%	12,1%	-	-	100%	
6	Tanggung jawab pegawai terhadap tugas	10	23	-	-	-	33	142
	Persentase	30,3%	69,7%	-	-	-	100%	
7	Mentaati semua standar kerja	4	25	4	-	-	33	132
	Persentase	12,1%	75,8%	12,1%	-	-	100%	
8	Mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan	16	16	1	-	-	33	147
	Persentase	48,5%	48,5%	3,0%	-	-	100%	

9	Melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis	14	17	2	-	-	33	144
	Persentase	42,4%	51,5%	6,1%	-	-	100%	
10	Saling menghargai antar sesama pegawai	15	15	3	-	-	33	144
	Persentase	45,5%	45,5%	9,0%	-	-	100%	
11	Sopan terhadap sesama pegawai	20	11	2	-	-	33	150
	Persentase	60,6%	33,3%	6,1%	-	-	100%	
12	Saling mendukung dalam mencapai kinerja	19	11	3	-	-	33	148
	Persentase	57,6%	33,3%	9,1%	-	-	100%	
Total Bobot Nilai		680	900	102	2	-	1684	

Berdasarkan dari hasil skor total sebesar **1.684**. Dibawah ini rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui nilai tertinggi dan pada tabel 5.31 dapat dilihat jumlah nilai terendah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Maksimal} &= 12 \times 5 \times 33 &&= 1.980 \\
 \text{Nilai Minimal} &= 12 \times 1 \times 33 &&= 396 \\
 \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} &= \frac{1980 - 396}{5} = \frac{1584}{5} = 316,8
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau maka dapat ditentukan berdasarkan interval di bawah ini :

Sangat Baik = 1663,2 - 1980
 Baik = 1346,4 - 1663,2
 Cukup Baik = 1029,6 - 1346,4
 Tidak Baik = 712,8 - 1029,6
 Sangat Tidak Baik = 396 - 712,8

5.3 Pembahasan Penelitian

Dari rekapitulasi diatas maka dapat dikatakan bahwa pengawasan kerja masih kurang efektif dalam mendukung disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang masih ada menyatakan bahwa pegawai tidak

memahami standar kerja yang harus dicapai dan belum berperannya sanksi serta kesadaran akan tanggung jawab akan pekerjaan masih kurang baik. Untuk itu semua diperlukan adanya peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat memotivasi kerja untuk mencapai disiplin kerja yang memuaskan.

Jawaban responden tentang disiplin kerja pegawai dapat dikategorikan sangat baik walaupun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki antara lain: masih adanya pegawai yang kurang kehadirannya dan lalai dalam mengikuti semua standar kerja organisasi yang ditetapkan disamping

itu kurang nya saling menghargai sesama pegawai. Untuk mengatasi kondisi ini maka para pimpinan pada instansi tersebut perlu melakukan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kesadaran para pegawai tentang tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dalam mencapai standar kerja.

Analisis statistik menggunakan Uji validitas untuk pengawasan kerja menunjukkan berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 2.0 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pertanyaan variabel Pengawasan Kerja (X) dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $r_{hitung} > 0,3338$, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya. Sedangkan Uji Validitas untuk disiplin kerja berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 2.0 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pertanyaan variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $r_{hitung} > 0,3338$, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya..

KESIMPULAN

1. Jawaban responden menyatakan bahwa peran pengawasan kerja terhadap pegawai masih belum kuat mendukung pegawai dalam pelaksanaan kerja dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan..
2. Tanggung jawab responden tentang disiplin kerja perlu diperbaiki karena masih ada beberapa pegawai yang lalai dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga standar kerjanya belum tercapai sesuai dengan

standar kerja yang telah ditetapkan.

3. Uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner pengawasan kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid.
4. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa pengawasan kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pengawasan Kerja memberi pengaruh sebesar 61,1 % terhadap disiplin kerja, dengan tingkat pengaruh yang kuat selebihnya dipengaruhi faktor lain.

SARAN

1. Para pimpinan instansi perlu melakukan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kesadaran para pegawai tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan pegawai dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.
2. Para karyawan perlu memotivasi diri dalam meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tidak tergantung terhadap faktor pengawasan para pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Para pimpinan instansi lebih meningkatkan pengawasan kerja untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam mencapai standar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek"*, Jakarta: Bina aksara
- Asmiarsih Tety. 2006. *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes."* Jawa Tengah. <http://lib.unnes.ac.id/4356/1/1697A.pdf>.
- Darwis, Eni Yulianda, Lamun Bathra, 2009. *"Dasar-Dasar Manajemen"*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru.
- Dian Triyani. 2012. *"Pengaruh Kepuasan Kerja Financial, Kemampuan Fisik dan Kemampuan Sosial Terhadap Disiplin Kerja"*.
- Edwar Randa. 2008. *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan"*.
- Eti Dwi Rahayu. 2006. *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota semarang"*.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT. Rinka Cipta, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia."*, BPFE, Jogjakarta.
- Hariandja, Mariho Tua Efendi, 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT.Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan Melayu SP. 2003. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Lutans, Fred, 2006. *"Prilaku Organisasi"*. Penerjemah, Viviana Andhika Yuwono, Shaker Purwati, The Arie P, dan Winongsari, Andi : Yogyakarta.
- Lv Sinaga. 2010, *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai De[Artemen Pekerjaan Umum (Studi Pada Direktorat Jendral Bina Marga SNI/T Preservasi Dan Pembangunan Jalan Dan Jembatan Metropolitan Medan)"*, (Online), Repository.usu.ac.ad. 22 juni 2010.
- Mangkunegara A. Anwar Prabu, 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Cetakan kesepuluh, PT. Remaj Rosda Karya, Bandung.
- Manullang, M. 2004. *"Dasar-Dasar Manajemen"*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Martoyo, Susilo. 1996. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, H Jhon, 2004. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Penerjemah Diana Anglica, Salemba Empat, Jakarta.
- Maryadi, 2012. *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 10 Palembang"*.
- PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, Veithzhal. 2005. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sista, Yulia, 2012. *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru"*.
- Sutrisno, Edy, 2009, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Kencana, Jakarta.
- Suwarno, Handayaningrat, 2000. *"Pengantar Administrasi dan Manajemen"*, CV Haja Masanggung, Jakarta.
- UU No. 12 tahun 2008 Tentang Pemerintah Daerah.