

**PENGARUH DISIPLIN DAN
PENGAWASAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN NGANJUK**

Istan Wighara Moelyono

Abstrak

Human is an important element in an organization / company. To improve the maximum work for the agency. One of the most important factors in its role in determining success and achieving maximum results is labor. The labor factor is a human resource that has reason and mind, therefore it is not easy to coordinate it. So the discipline of work and work supervision and work effectiveness is a very important role in the process of completion of work.

Problems taken in this research is the influence between discipline and supervision of work on the effectiveness of work and how much influence the discipline of work and supervision of work on the effectiveness of employment at the Regional Personnel Agency Nganjuk. The purpose of this study is to determine whether there is influence between work discipline and work supervision on the effectiveness of work and to find out how much influence the discipline of work and supervision of work against the Regional Personnel Agency Nganjuk.

Population in this research is employee of Nganjuk Regency Government with sample officer of Badan Kepegawaian Daerah Nganjuk. Data collection tool in this research is questionnaire. The data collected were analyzed by descriptive percentage technique and multiple linear analysis using SPSS statistic program.

The results showed that there is a significant influence simultaneously and partially between the discipline and supervision of work on the effectiveness of employees at the Regional Personnel Agency Nganjuk, This can be known from $F_{count} > F_{table} (18,971 > 2,45)$ while discipline $t_{count} < t_{table} (0,940 < 2,021)$ and supervision $t_{count} > t_{table} (4,437 > 2,021)$. There is regression coefficient between work discipline variable to work effectiveness equal to 0,116 and for regression coefficient from work supervision variable to work effectiveness equal to 0,590 while constant equal to 7,141.

Based on the results of the above research can be concluded that the factors of work discipline and supervision of employees is a factor that needs to be considered to create work effectiveness for employees At the Regional Personnel Agency Kabupten Nganjuk. Effectiveness of work for employees At the Regional Personnel Agency Nganjuk included in the category of good but still need to be considered because it is still not optimal.

Keywords: Work Discipline, Work Supervision, Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Efektivitas kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu (The Liang Gie, 1981:22).

Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 1975:67).

Disiplin kerja yang telah dilakukan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan

penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya adanya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para pegawai lainnya agar tujuan kantor atau instansi dapat berjalan lancar. Dengan adanya uraian kondisi inilah, peneliti tertarik mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NGANJUK”.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh signifikan secara silmultan variabel disiplin dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah ada pengaruh signifikan secara parsial variabel disiplin dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk?

KAJIAN PUSTAKA

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

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Menurut pendapat Ranupandoyo dan Husnan (1993:241) untuk mengkondisikan pegawai suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan pegawai, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

- c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera.

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

- f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali.

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang

telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Pengawasan Kerja

Pengertian Pengawasan

Menurut Moekijat, pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (Moekijat, 1990:80). Sedangkan menurut Handyaningrat “pengawasan” dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Handyaningrat, 1985:142).

Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.

Tujuan Pengawasan

Adapun tujuan pengawasan menurut (Sukarna, 1993:112) antara lain:

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak
- b. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh

pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.

- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Tipe-tipe Pengawasan

Menurut Handoko (1991:361) tipe – tipe pengawasan terdiri dari :

- a. Pengawasan Pendahuluan (*Freedforward Control*)

Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang

diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

- b. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*Concurrent Control*)

Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “Double Check” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

- c. Pengawasan umpan balik (*Feedback Control*)

Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Proses Pengawasan

Menurut Handoko (1991:101) proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan yaitu :

- a. Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan

- e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Sementara itu Ranupandoyo (1990:109) merumuskan proses atau langkah-langkah pengawasan meliputi:

- a. Menentukan ukuran atau pedoman baku atau standar;
- b. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan;
- c. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi;
- d. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Ranupandoyo (1990:109) untuk dijadikan sebagai indikator yang dapat mengukur pengawasan yaitu:

1. Menentukan ukuran (pedoman baku standart) pelaksanaan / perencanaan tahap pertama dalam pengawasan
2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan menurut Manulang (1981:178-179) sebagai berikut:

a. Peninjauan pribadi

Peninjauan pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.

b. Pengawasan melalui laporan lisan

Pengawasan ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, dilakukan dengan cara wawancara kepada orang-orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil yang sesungguhnya yang ingin dicapai bawahan.

c. Pengawasan melalui laporan tertulis

Merupakan suatu pertanggung jawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan.

d. Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus, didasarkan perkecualian atau control by exception.

Merupakan sistem atau teknik pengawasan dimana ini ditujukan kepada soal-soal perkecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa istimewa.

Efektivitas Kerja

Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat sesuai dengan yang dikehendakinya (Sutarto, 1978: 95).

Dari pengertian tentang efektivitas dan kerja diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu efektivitas kerja adalah akibat atau efek yang timbul akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Faktor-faktor yang menentukan efektivitas kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu empat faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu :

- a. Karakteristik organisasi
- b. Karakteristik Lingkungan
- c. Karakteristik Pekerja
- d. Karakteristik kebijaksanaan dan Manajemen

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Menurut pendapat Siagian (1983:154) faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah :

- a. Keterampilan
- b. Motivasi
- c. Disiplin kerja
- d. Sikap dan etika kerja
- e. Gizi dan kesehatan
- f. Tingkatan penghasilan

- g. Lingkungan dan iklim kerja
- h. Sarana / alat
- i. Manajemen
- j. Kesempatan berprestasi

Alat ukur efektivitas kerja

Walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri
- b. Kepuasan kerja
- c. Prestasi kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk karena pengamatan langsung ke obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan, penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari obyek yang diteliti kemudian membuat instrumen untuk mengukurnya.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah Metode Angket (Kuesioner) dan Metode Dokumentasi. Jenis data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder dan teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa

pegawai masih dalam masa transisi atau penyesuaian sehingga disiplin kerja akan meningkat dan efektivitas juga akan meningkat. Berdasarkan pengujian hipotesis, faktor pengawasan kerja menimbulkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Karena sebagian besar pengalaman kerja para pegawai cukup banyak sehingga pegawai bisa menyelesaikan tugas kerja dengan baik, maka pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan akan mempengaruhi efektivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan parsial antara disiplin dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk, hal ini dapat diketahui dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,971 > 2,45$) sedangkan disiplin $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,940 < 2,021$) dan pengawasan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,437 > 2,021$). Terdapat koefisien regresi antara variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,116 dan untuk koefisien regresi dari variabel pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,590 sedangkan konstanta sebesar 7,141.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja pegawai merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan efektivitas kerja bagi pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk. Efektivitas kerja bagi pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk termasuk dalam kategori baik namun masih

perlu diperhatikan karena masih belum optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Handayaniingrat, Soewarno. 1985. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Gunung Agung.

Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.

Husnan, Suad. 1994. *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. Yogyakarta: UPP AM YKPN

Manullang, 1981. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalian Indonesia.

Moekijat. 1990. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.

Nitisemito, Alex, S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalia.

Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 17 Tahun 2009 tanggal 21 April 2009 tentang *Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk*

Ranupandoyo, Hedjrahman. 1990. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta: FE UGM.

Ranupandjoyo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.

Susanto. 1989. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Gunung Agung.

Sukarna.1993. *Teknik Pengawasan Pegawai*. Jakarta: Jaya Sakti

The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Wursanto. 1990. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.