

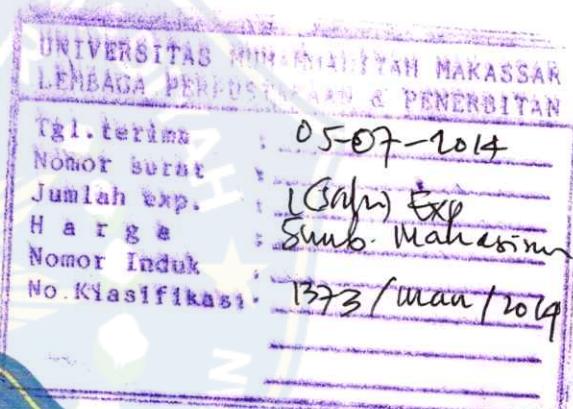
S K R I P S I

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KOTA MAKASSAR



AGUSRIADI

10572 02204 10



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2014

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KOTA MAKASSAR

AGUSRIADI  
10572 02204 10

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi dan Bisnis Pada Jurusan Manajemen



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2014

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja  
Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan  
Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Nama Mahasiswa : Agusriadi

No. Stambuk : 10572 0220410

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah diujangkan di depan dewan penguji pada tanggal 27 Mei 2014

Makassar, Mei 2014

Menyetujui:

Pembimbing I



H. Muhammad Rusydi, SE, M.Si

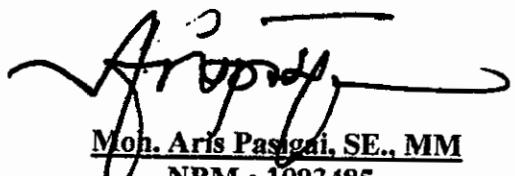
Pembimbing II



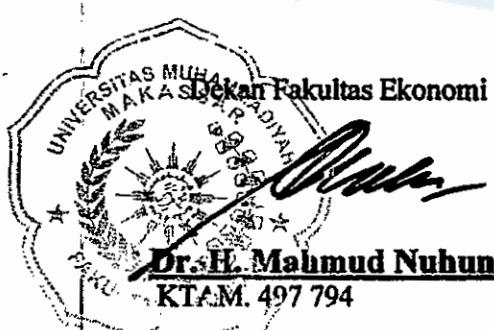
Idham Khalid, SE, MM

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigai, SE., MM  
NBM : 1093485



## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diperiksa dan diterima oleh panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi  
Dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor:377  
tahun 1435 H/ 2014 dan telah dipertahankan di depan penguji pada hari selasa,tanggal  
27, bulan mei,tahun 2014,sebagai satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah  
Makassar

Makassar, 27 Mei 2014

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : Dr.H.Irwan Akib,M.Pd (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr.H.Mahmud Nuhung,MA (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi )
3. Sekretaris : H.Sultan Sarda,SE,M.M (.....)  
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi)
4. Penguji :
  - a) Hj.Naidah,SE.M.S.i (.....)
  - b) Dr.Ir.A.Ifayani Haanurat.MM (.....)
  - c) Idham Khalid.SE.MM (.....)
  - d) Abd.Salam HB.SE,M.S.i.AK (.....)

## MOTTO

*“Hidup adalah nafas perjuangan*

*Cita-cita mengalir dalam doa berselimutkan kesabaran hati*

*Memberikan hasil yang tak sia-sia*

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu  
ada kemudahan. Maka apabila kamu  
Telah selesai (dari sesuatu urusan),  
kerjakanlah dengan sungguh-sungguh  
(urusan) yang lain. Dan hanya kepada  
Tuhanmulah hendaknya kamu berharap“.*

*(Q.s. 94 Al-Insyiroh: 6 – 8).*

*Ayahanda dan Ibun terhormat*

*Seluruh keluarga dan saudara-saudara  
tercinta kasih syang, nasehat,  
pengorbanan dan doamu tak akan  
pernah aku lupakan Akhirnya  
kupersembahkan skripsi ini sebagai  
wujud baktiku dan cintaku*

## ABSTRAK

### **AGUSRIADI. Pengaruh pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional/casual. Populasi penelitian 60 orang pegawai dan sampel 60 orang diambil berdasarkan Teknik Sampling Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket, komunikasi langsung, dan dokumentasi. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengawasan pada Kantor Bappeda Kota Makassar tergolong dalam kategori tinggi, (2) disiplin kerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar tergolong dalam kategori tinggi, (3) ada sifat ketergantungan antara variabel disiplin kerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar dengan kenaikan rata-rata 0,91. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang diperoleh, yaitu :  $Y = 0,875 + 0,976 X$ , (4) terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan tingkat disiplin kerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Makassar, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, (5) Kontribusi variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja pegawai sebesar 83%, maksudnya 83 % variasi ditentukan oleh variabel pengawasan yang dapat dijelaskan melalui model perhitungan koefisien determinan. Adapun sisanya sebesar 17 % merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Kata kunci:**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang bagi seluruh hamba-hamba-Nya yang telah memberikan taufiq, hidayah, serta inayah-Nya kepada kita serta memberikan nikmat Islam dan Iman, dan semua nikmat yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Amin.

Selama menyusun skripsi ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang penulis hadapi, namun berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka alhamdulillah kesulitan tersebut dapat diatasai sehingga skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Irwan Akib, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Aris Passigai, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak H.Muhammad Rusydi, SE,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan bantuan berupa tenaga dan pikiran serta meluangkan waktunya dengan keikhlasan untuk membimbing dan memberi petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Idham Khalid, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan, dan saran – saran selama penyusunan skripsi.
6. Para dosen dan karyawan dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar terkhusus kepada para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bantuannya kepada penulis selama kuliah.
7. A. Eka Arifianto, SP, M.Si selaku Kasubid penelitian beserta seluruh staf Bappeda Kota Makassar, atas kesediaannya menerima dan memberikan data serta informasi kepada penulis untuk keperluan penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan ibu tercinta yang telah memberikan motivasi selama penulis menjalankan perkuliahan, serta kakakku, terima kasih atas do'a, dan pengarahannya.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Jurusan Manajemen 1 Angkatan 2010, terkhusus kepada sahabatku Ichal, Ruslan, yang telah banyak membantu penulis dan selalu bersama dalam senang dan duka dalam kehidupan kampus Unismuh.

Akhir kata semoga semua amal baik yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT, dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya, amin.

**Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.**

Makassar, Mei 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	iii
<b>MOTTO .....</b>	iv
<b>ABSTRAK.....</b>	v
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vi
<b>DAFTAR ISI .....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xi
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	7
A. Pengertian Pengawasan .....	7
B. Jenis – jenis Pengawasan .....	9
C. Maksud dan Tujuan Pengawasan .....	12
D. Syarat syarat Pengawasan .....	12
E. Teknik – teknik Pengawasan .....	13
F. Pengertian Disiplin .....	14

G. Hubungan Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai .....	17
H. Kerangka Pikir .....	18
I. Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	21
B. Metode Pengumpulan Data .....	21
C. Jenis dan Sumber Data .....	23
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Metode Analisis .....	24
F. Definisi Operasional .....	27
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI .....</b>	<b>28</b>
A. Sejarah Singkat Instansi .....	28
B. Visi, Misi .....	29
C. Struktur Organisasi .....	31
D. Tugas Pokok dan Fungsi .....	32
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Deskripsi Responden Penelitian .....	42
B. Deskripsi Variabel Penelitian .....	44
C. Analisis Statistik .....	62
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	

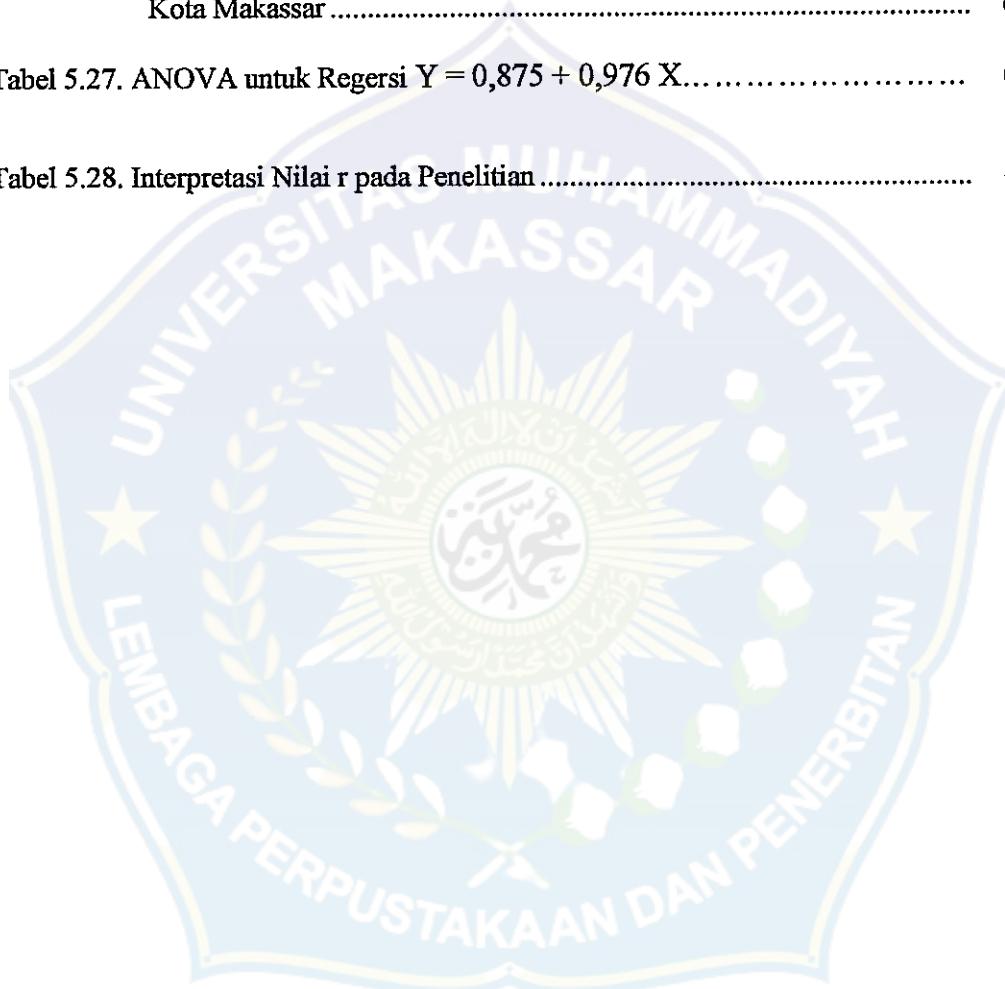


## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Interpretasi Nilai r .....	26
Tabel 5.1. Penyebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 5.2. Penyebaran Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan .....	43
Tabel 5.3. Penyebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi dan Persentase Pengawasan Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar .....	45
Tabel 5.5.Tanggapan Responden Terhadap Penetapan Standar Pelaksanaan Pengawasan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar ..	46
Tabel 5.6. Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pengawasan di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dilaksanakan Rutin Setiap Hati .....	47
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Terhadap Pengukuran Hasil Kerja dilakukan Sesuai dengan Prosedur yang Telah ditetapkan.....	48
Tabel 5.8. Tanggapan Responden Terhadap Pengecekan dan Pendataan dilakukan Untuk Melihat Hasil Kerja Pegawai .....	48
Tabel 5.9. Tanggapan Responden Terhadap Tindakan Koreksi dilakukan terhadap Setiap Pekerjaan yang tidak Sesuai dengan Standar .....	49
Tabel 5.10. Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Penghargaan Terhadap Pegawai yang Berprestasi .....	50
Tabel 5.11. Tanggapan Responden Terhadap Adanya Sistem Pengaturan yang Baik dalam Organisasi .....	50
Tabel 5.12. Tanggapan Responden Terhadap Penyesuaian Tugas dengan Keterampilan dan Pengetahuan yang dimiliki Pegawai .....	51

Tabel 5.13. Tanggapan Responden Terhadap Mengevaluasi secara Berkala Hasil Pelaksanaan Kerja Pegawai .....	52
Tabel 5.14. Tanggapan Responden Terhadap Adanya Promosi Jabatan Berdasarkan Prestasi Kerja Pegawai .....	53
Tabel 5.15. Distribusi Frekuensi dan Persentase Tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekda Kota Makassar Bagian Humas .....	54
Tabel 5.16. Tanggapan Responden Terhadap Adanya Pembagian Kerja Menurut Status Keluarga.....	55
Tabel 5.17. Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Pelaksanaan Tugas .....	55
Tabel 5.18. Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Keahlian dan Potensi yang dimiliki Pegawai .....	56
Tabel 5.19. Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan atas Kemampuan dan Keahlian Pegawai .....	57
Tabel 5.20. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pegawai Membina Kerja Sama Internal .....	57
Tabel 5.21. Tanggapan Responden Terhadap Adanya Penyesuaian Gaji Pegawai Sesuai Tugas, Jabatan, dan Prestasi Kerjanya. ....	58
Tabel 5.22. Tanggapan Responden Terhadap Ketetapan Waktu Pegawai untuk Datang ke Kantor .....	59
Tabel 5.23. Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pegawai dalam Berpakaian Dinas .....	60
Tabel 5.24. Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pegawai terhadap Ketentuan Jam Kerja.....	60
Tabel 5.25. Tanggapan Responden Terhadap Pennggunaan Peralatan Kantor	

dengan Sebaik - baiknya .....	61
Tabel 5.26. Hasil Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar .....	62
Tabel 5.27. ANOVA untuk Regersi $Y = 0,875 + 0,976 X$ .....	64
Tabel 5.28. Interpretasi Nilai r pada Penelitian .....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema Kerangka Pikir .....	19
Gambar 2. Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar .....	31



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Wawancara
- Lampiran 2 : Angket Penelitian
- Lampiran 3 : Data Hasil penelitian
- Lampiran 4 : Tabel Nilai r Product Moment
- Lampiran 5 : Usulan Judul Penelitian dan Berkas Penelitian
- Lampiran 6 : Riwayat Hidup

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Suksesnya pelaksanaan tugas-tugas di dalam suatu kantor pemerintahan antara lain sangat ditentukan oleh kapabilitas dan dedikasi kerja pegawainya. Kapabilitas seorang pegawai dimiliki setelah melalui usaha-usaha maksimal untuk selalu meningkatkan kemampuan kerjanya dalam berbagai aspek pekerjaan, sedangkan dedikasi kerja yang berkaitan dengan sikap mental dan perilaku seorang pegawai, dimiliki setelah melalui pembiasaan bekerja dengan penuh pengabdian yang tulus dan ikhlas. Termasuk di dalam dedikasi ini adalah disiplin kerja yang menunjukkan ketataan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan disiplin yang diwajibkan atas dirinya sebagai abdi negara, aparat pemerintah dan abdi masyarakat.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah

dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 28 tahun 2003 tentang kewenangan penjatuhan hukuman Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 800/2413/BKD/, Wewenang Penjatuhan Hukum Disiplin PNS dalam lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan pengaturan tersebut merupakan kewenangan untuk pembinaan disiplin PNS yang dilaksanakan oleh masing-masing pejabat struktural secara berjenjang selaku atasan langsung.

Fenomena kehidupan birokrasi pada setiap hari kerja dijumpai adanya beberapa orang pegawai yang memperlihatkan sikap, perilaku dan tindakan pegawai yang kurang berdisiplin seperti: terlambat masuk kantor, pulang ke rumah lebih awal, Penyalahgunaan alat, fasilitas, dokumen kantor, tugas-tugas dan jabatan untuk keuntungan diri sendiri atau golongan, bekerja sambil mengharapkan imbalan jasa, kurang mampu bekerja sama dengan rekan sekerja, dan lain-lain

Makin tinggi kualitas kedisiplinan pegawai, akan makin memberi keyakinan keberhasilan suatu kantor dalam memperlancar pelaksanaan tugas-tugas di dalam kantor-kantor dan memudahkan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu maka kedisiplinan pegawai sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi,

sehingga hal ini menjadi perhatian setiap pimpinan dan berusaha menempuh berbagai cara dan kebijaksanaan untuk mempertahankan atau meningkatkan kedisiplinan pegawainya. Salah satu cara diantaranya adalah melalui pengawasan terhadap segala aspek sikap, perilaku dan tindakan pegawai.

Sikap, perilaku, dan tindakan kurang disiplin dari beberapa orang pegawai tidak boleh dibiarkan berlarut-larut karena dapat menimbulkan hal-hal negatif seperti:

1. Dapat menjadi pemicu pegawai yang lain untuk bersikap yang sama (kurang disiplin)
2. Menghambat kelancaran pelaksanaan tugas-tugas di dalam kantor.
3. Merugikan perkembangan karier pada masa selanjutnya.
4. Menghambat dan menggagalkan pencapaian suatu tujuan organisasi pemerintah.

Demikian besarnya akibat negatif yang dapat ditimbulkan oleh kurangnya disiplin kerja pegawai, maka menuntut setiap pimpinan untuk senantiasa berusaha meningkatkan disiplin kerja pegawainya antara lain melalui pengawasan dalam setiap pekerjaan atau kegiatan.

Keberhasilan suatu bentuk pengawasan dalam lingkup pemerintahan sangat ditentukan kesadaran dan tingkat pengetahuan, baik yang diawasi maupun yang mengawasi suatu kegiatan di bidang pola pikir dan pola tindakan pengawasan. Secara fenomena yang kita saksikan dalam lingkup pemerintahan ketidakjujuran dan ketidaktahuan komponen-komponen pengawasan menyebabkan kegagalan aktivitas di dalam suatu lingkup pemerintahan. Di

samping itu juga bahwa salah satu penyebab lainnya adalah adanya pelanggaran disiplin kerja pegawai yang tidak memahami pentingnya pengawasan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan sehingga bukan saja merugikan diri sendiri tetapi juga justru dapat merugikan secara kelembagaan dimana mereka bekerja.

Pelanggaran disiplin kerja pegawai tidak mutlak merupakan sifat, karakter atau watak seoarang pegawai, tetapi pada umumnya disebabkan oleh satu dan beberapa hal, misalnya adanya kebutuhan pegawai yang mendesak, tidak terpenuhi, atau organisasi pemerintahan yang memberikan insentif kepada pegawai secara tidak merata sehingga ada diantara pegawai yang merasa kecewa. Hal ini dapat mempengaruhi mental pegawai, yang kemudian mempengaruhi disiplin kerjanya.

Oleh karena hal-hal tersebut diatas, maka pimpinan perlu mempelajari dan menganalisis penyebab menurunnya disiplin kerja pegawai sehingga dapat memilih solusi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah mengintensifkan pengawasan terhadap semua aktivitas bawahan.

Pengawasan merupakan aspek penting dalam manajemen kepegawaian, melalui Sosialisasi Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. **KEP/46/M.PAN/4/2004**, tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan dalam Penyelenggaraan Pemerintah ditegaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu unsur terpenting dalam rangka peningkatan Pendayagunaan Aparatur Negara

dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar merupakan organisasi pemerintahan yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia sebagai faktor produksi terpenting dalam organisasi pemerintahan harus selalu berada dalam proses pembelajaran, agar potensi akal manusia dapat dikembangkan secara optimal. Karena itu, pengembangan sumber daya aparatur pemerintah harus diarahakan pada terciptanya aparatur pemerintah yang mampu bersaing dalam era globalisasi. Untuk melaksanakan hal tersebut diperlukan tenaga atau pegawai yang memiliki kemampuan kerja dengan kedisiplinan yang tinggi, sehingga dapat memperlancar pelaksanaan tugas-tugas dan memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk memilih tema pengawasan dan disiplin kerja pegawai untuk dibahas di dalam skripsi ini dengan judul. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar ?

### **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar Bagian Hubungan Masyarakat.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Sebagai sumbangsih pemikiran bagi Kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar Bagian Hubungan Masyarakat khususnya dalam mengatasi kedisiplinan kerja pegawai.
- b. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapatkan di bangku kuliah dengan penelitian dilapangan.
- c. Sebagai bahan referensi dan sebagai bahan banding bagi penelitian yang relevan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Pengawasan**

Dari sejumlah fungsi manajemen, pengawasan merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam pencapaian tujuan manajemen itu sendiri. Fungsi manajemen lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila fungsi pengawasan ini tidak dilakukan dengan baik. Demikian pula halnya dengan fungsi evaluasi terhadap pencapaian tujuan manajemen akan berhasil baik apabila fungsi pengawasan telah di lakukan dengan baik. Dalam kehidupan sehari-hari baik kalangan masyarakat maupun di lingkungan perusahaan swasta maupun pemerintahan makna pengawasan ini agaknya tidak terlalu sulit untuk di pahami. Akan tetapi untuk memberi batasan tentang pengawasan ini masih sulit untuk di berikan.

Setiap kantor pemerintahan ataupun perusahaan, baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar melakukan berbagai macam kegiatan yang dapat menunjang pencapaian tujuan pemerintahan ataupun perusahaan. Salah satu kegiatan yang dilakukan adalah melakukan pengawasan terhadap aspek sikap, perilaku dan tindakan pegawai.

Melakukan suatu tugas dengan baik, dapat dilakukan bila seseorang yang melaksanakan tugas itu mengerti arti dan tujuan dari tugas yang yang dilaksanakan. Demikianpun seorang pimpinan yang melakukan tugas pengawasan, haruslah sungguh-sungguh mengerti arti dan tujuan dari pelaksanaan

tugas pengawasan. Untuk lebih jelasnya pengertian pengawasan dapat dikemukakan sebagai berikut:

Menurut Siagian dalam Makmur (2011 : 176) Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya Situmorang dalam Makmur (2011 : 176) menyatakan bahwa pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pekaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Kemudian Moekijat (2010 : 57) menyatakan, bahwa pengawasan adalah kemampuan untuk menjuruskan dan memberikan motivasi serta untuk mengetahui apa sesungguhnya dengan apa yang harus dilakukan.

Sedangkan menurut LAN RI (2002 : 145), bahwa pengawasan merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijaksanaan, instruksi, rencana dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dari keempat definisi pengawasan yang dikemukakan di atas dapat diambil beberapa kesimpulan tentang pengawasan yakni:

1. Pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi.
2. Melalui pengawasan, kegiatan-kegiatan di dalam organisasi akan dinilai apakah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan atau tidak.

3. Pengawasan adalah salah satu fungsi setiap pimpinan pada berbagai tingkatan manajemen di dalam organisasi.
4. Pengawasan harus dilakukan secara konsisten dan berlanjut sehingga gerak organisasi dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

#### **B. Jenis-jenis Pengawasan**

Dalam praktik manajemen dikenal ada beberapa jenis pengawasan. Menurut Sujamto (2006 : 76-79) apabila pendapat para ahli tentang jenis-jenis pengawasan dikumpulkan, maka jenis-jenis pengawasan yang dikenal dewasa ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan langsung
- b. Pengawasan tidak langsung
- c. Pengawasan ekstern
- d. Pengawasan intern
- e. Pengawasan preventif
- f. Pengawasan represif
- g. Pengawasan formal
- h. Pengawasan informal
- i. Pengawasan umum
- j. Pengawasan fungsional

Pengertian masing-masing jenis pengawasan tersebut diatas dijelaskan oleh Sujamto sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi dan melakukan pemeriksaan di tempat terhadap objek yang diawasi. Contoh bentuk pelaksanaan pengawasan langsung ini yaitu seorang

pimpinan atau atasan mendatangi seorang pegawai stafnya yang sedang bekerja dan melakukan penilaian tentang pelaksanaan tugasnya.

2. Pengawasan tidak langsung adalah kebalikan dari jenis pengawasan langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan tanpa mendatangi obyek yang diawasi tetapi hanya memeriksa laporan tentang obyek pengawasan yang disampaikan kepada pengawas. Misalnya seorang pimpinan memeriksa daftar absensi kehadiran bawahan yang disampaikan kepada pimpinan.
3. Pengawasan ekstern berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan dari luar organisasi. Misalnya pengawasan yang dilakukan oleh Lembaga Pengawasan terhadap salah satu instansi pemerintah. Jadi tidak dilakukan oleh badan pengawasan dari instansi itu sendiri.
4. Pengawasan intern berarti pengawasan yang dilakukan oleh unit/pejabat pengawasan dari organisasi sendiri. Misalnya pengawasan yang dilakukan oleh petugas direktorat kepada departemen itu sendiri.
5. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum pelaksanaan kegiatan. Ini berarti bahwa obyek pengawasan tersebut adalah rencana yang telah disusun, yang dimaksudkan untuk menghindari terjadinya suatu hal atau kejadian yang tidak diinginkan.
6. Pengawasan reprensif adalah pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan dilaksanakan. Jadi kebalikan dari pengawasan preventif.
7. Pengawasan formal adalah pengawasan yang dilakukan oleh instansi/pejabat yang berwenang (resmi) baik yang bersifat intern maupun ekstern. Misalnya

seorang pejabat inspektorat melakukan pemeriksaan dalam lingkungan departemennya atau instansi yang ada di dalam jajaran departemen.

8. Pengawasan informal adalah pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat, baik langsung maupun tidak langsung. Contoh bentuk pengawasan ini yaitu laporan atau pengaduan masyarakat mengenai adanya penyimpangan yang dilakukan oleh aparat pemerintah.
9. Pengawasan umum adalah pengawasan terhadap seluruh aspek pelaksanaan tugas organisasi. Jadi bukan hanya pengawasan terhadap beberapa aspek tertentu saja.
10. Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang diadakan khusus untuk membantu pimpinan (manajer) dalam menjalankan fungsi pengawasan di lingkungan organisasi yang dipimpinnya. Misalnya Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau disingkat BPKP yang diadakan untuk membantu Presiden dalam menjalankan pengawasan atau penugasan atau pengurusan keuangan serta pengawasan pembangunan yang menjadi tanggung jawab Presiden. Contoh lain misalnya suatu badan/lembaga yang fungsinya melakukan pengawasan terhadap suatu organisasi tertentu.

### **C. Maksud dan Tujuan Pengawasan**

#### **1. Maksud Pengawasan**

Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan atau rencana yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja pegawai maka pengawasan dimaksudkan untuk memperbaiki penyimpangan disiplin yang dilakukan oleh pegawai sehingga sikap dan praktiknya dalam bekerja sehari-hari sesuai dengan peraturan disiplin pegawai yang berlaku.

## 2. Tujuan Pengawasan

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdayaguna (efisien) berhasil guna (efektif). Sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

## D. Syarat-syarat Pengawasan

Agar pelaksanaan pengawasan berjalan dengan baik dan hasilnya memuaskan bagi organisasi, maka syarat-syarat pengawasan yang secara umum dapat dipergunakan menurut Handayaningrat (2005 : 150) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan standar pengawasan yang baik dan dapat dilaksanakan.
- b. Menghindarkan adanya tekanan dan paksaan yang menyebabkan penyimpangan dari tujuan itu.
- c. Melakukan koreksi terhadap rencana yang akan dipakai untuk mengadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana yang akan datang.

Berkaitan dengan hal di atas, maka beberapa cara yang baik dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang diawasi untuk memberikan keterangan yang jelas dan ikut memecahkan hal-hal yang mempengaruhinya.
- b. Menghargai hasil-hasil pekerjaan pihak-pihak yang diawasi.

- c. Melakukan suatu kerja sama agar diperoleh saling pengertian saling mempercayai, dan bersifat memberikan pendidikan.

#### **E. Teknik-Teknik Pengawasan**

Semua orang sepakat bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen, sedangkan gambaran fungsi adalah salah satu jenis kegiatan atau pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan menggunakan berbagai resources atau sumber daya dalam manajemen dan sudah menjadi pendapat umum (*public opinion*) jenis apapun pekerjaan di dunia senantiasa memerlukan sesuatu teknik atau dengan kata lain cara yang tepat sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan memberikan hasil yang sesuai dengan jumlah atau kuantitas yang telah diharapkan dan memiliki kualitas dan mutu berdasarkan standar yang telah ditentukan sebelumnya (Makmur 2011 : 194) Adapun teknik-teknik dalam pengawasan sebagai berikut:

##### **1. Teknik pemantauan dalam pengawasan**

Sebagaimana kita ketahui bahwa salah satu teknik melakukan pengawasan baik kepada para oknum yang melaksanakan kegiatan dalam suatu lingkup pemerintahan maupun yang dilihat dari aspek pelaksanaan kegiatan adalah melakukan suatu pemantauan baik dilakukan secara langsung (*direct*) maupun tidak dilakukan secara tidak langsung (*indirect*)

##### **2. Teknik pemeriksaan dalam pengawasan**

Semuanya telah memaklumi bahwa tidak ada pengawasan tanpa melakukan suatu pemeriksaan karena dengan melalui pemeriksaan dapat

menentukan suatu tindakan dalam melaksanakan suatu kegiatan berjalan dengan baik atau mengalami hambatan dalam pelaksanaannya maupun dapat memberikan hasil yang maksimal atau gagal dalam menciptakan hasil yang diharapkan.

### 3. Teknik penilaian dalam pengawasan

Teknik penilaian sebagai bagian dari pada pengawasan terhadap pelaksanaan suatu kegiatan tentunya harus dilakukan secara tepat, adil, dan jujur dengan jiwa utamanya adalah kebenaran.

### 4. Teknik pengamatan dalam pengawasan

Salah satu teknik pengawasan lainnya adalah dengan melalui pengamatan yang harus dilakukan secermat mungkin sehingga apa yang diamati, tujuan pengamatan dalam pengawasan untuk membuktikan antara informasi atau data yang diperoleh dengan keadaan yang sesungguhnya.

## F. Pengertian Disiplin

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, disiplin dapat diartikan sebagai sikap rohani dan tingkah laku yang taat dan patuh kepada peraturan, kewajiban dan larangan yang diberlakukan oleh pemerintah. Kedisiplinan ini timbul dari latihan dan pembiasaan diri untuk selalu berusaha mentaati dan mematuhi kaidah, norma, peraturan yang berlaku. Untuk lebih jelasnya pengertian disiplin dapat dikemukakan sebagai berikut:

Menurut Singodimedjo (2002) (dalam Sutrisno, 2012 : 86) bahwa. Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Selanjutnya menurut Sujamto (2006 :64) bahwa: Disiplin adalah kesadaran dan kesanggupan untuk selalu patuh terhadap segala ketentuan yang harus dijalani demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan..

Kemudian menurut Lateiner (dalam Sutrisno, 2012 : 87) bahwa: Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000 : 109) bahwa: Disiplin adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan/instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari rumusan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu keadaan atau susunan yang tercipta dengan tertib, teratur, dan sukarela terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun lisan.

Untuk mengetahui ada tidaknya pelaksanaan disiplin dalam suatu organisasi dapat dikutip pendapat Lateiner (2008: 72) mengemukakan bahwa pelaksanaan disiplin dapat tercapai apabila:

1. Para pegawai datang ke tempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya
2. Berpakaian secara baik pada tempat pekerjaan
3. Mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perlengkapan dengan hati-hati.
4. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
5. Mengikuti cara bekerja yang ditentukan.

6. Mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik

Hal ini harus diperhatikan atas dasar yang teratur akan segera menjadi suatu kebiasaan, dan akhirnya dapat dinyatakan bahwa orang yang dilatih dalam kebiasaan yang baik adalah orang yang dapat dikatakan mempunyai disiplin baik, yaitu seoarang pegawai negeri sipil.

Pengertian pegawai negeri dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Republik Indonesia No 8 tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawaian, pasal 1 ayat 1( Hartini, 2007:3) adalah:

Setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara Lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Hartini (2008: 31) jenis-jenis hukuman disiplin yang termaktub dalam poin 3 ketentuan-ketentuan pokok Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 berupa:

Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, tingkat hukuman disiplin terdiri atas:

- a) Hukuman disiplin ringan,
- b) Hukuman disiplin sedang.
- c) Hukuman disiplin berat.

Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, jenis hukuman ringan terdiri dari atas:

- a) Teguran lisan.



- b) Teguran tertulis.
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Pasal 6 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, jenis hukuman sedang terdiri atas:

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980, jenis hukuman berat terdiri atas:

- a) Penurunan pangkat pada tingkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- b) Pembebasan dari jabatan.
- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

## **G. Hubungan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai**

Pelaksanaan pengawasan kepada karyawan/pegawai dapat mempengaruhi kerja mereka, apabila pengawasan terhadap disiplin kerja kurang mendapat perhatian yang mendalam dari pimpinan maka dapat merintangi kondisi disiplin kerja pegawai.

Dalam hubungan dengan disiplin kerja pegawai maka pengawasan yang dilakukan bertujuan agar produktifitas kerja pegawai bermanfaat bagi organisasi dan frekuensi pelanggaran disiplin ditekan seminimal mungkin

Hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja sangat erat, karena melalui pengawasan dari pimpinan, maka pegawai atau karyawan akan temotiasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya demi penyempurnaan sesuai tuntutan kebutuhan yang dihadapi, yang pada akhirnya akan membantu dalam pelaksanaan tugas yang berarti.

Dengan demikian pelaksanaan pengawasan yang tinggi akan memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja pegawai, sebaliknya kelalaian pimpinan dalam

melakukan pengawasan akan berakibat menurunnya disiplin kerja pegawai.

## **H. Kerangka Pikir**

Aspek sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi pemerintah seperti halnya pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar yang melayani masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, sudah menjadi program pemerintah yang harus secara terus menerus ditingkatkan pelaksanaannya, maka disiplin kerja pegawai harus mendapat perhatian dari pimpinan setiap saat.

Dalam rangka mempertahankan atau meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka pimpinan harus jeli melihat aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja pegawainya dengan melakukan berbagai kebijakan yang dapat menguntungkan semua pihak.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penentu keberhasilan organisasi pemerintahan dalam meningkatkan pelayanannya. Begitu pula keterlibatan manusia dengan mempergunakan segala potensi yang ada tentunya

memerlukan suatu pengawasan atau proses pengamatan dari pimpinan. Apabila disiplin kerja pegawai mengindikasikan adanya penurunan maka pimpinan harus mengambil langkah yang cepat dan tepat agar kualitas pelayanan public yang dilaksanakan pemerintah dapat dipertahankan atau ditingkatkan.

Dalam hal ini agar Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dapat meningkatkan kualitas pelayanannya maka diperlukan analisis yang lebih mendalam mengenai pengawasan dan disiplin kerja pegawai pemerintahan itu sendiri. Untuk dapat melaksanakannya dibutuhkan data yang mencerminkan kedua variabel tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan alat-alat analisis yang sesuai.

Dari uraian di atas, dapat digambarkan kerangka pikir dalam bentuk skema berikut ini:



Gambar 1. Skema kerangka pikir

## I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih harus diuji melalui pembuktian empiris, yang dinyatakan dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis bahwa : pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Prof.dr.Sugiono (2012:7) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, yang terletak di Jalan Ahmad Yani No. 2 Makassar Sulawesi Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini selama 2 (dua) bulan dimulai pada bulan Maret sampai dengan April 2014.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

##### **1. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan membaca atau menelaah buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang menyangkut teori-teori yang relevan dengan penulisan. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan landasan teori untuk pembahasananya.

##### **2. Penelitian Lapangan**

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan kunjungan langsung pada objek penelitian yaitu kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian lapangan ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Komunikasi langsung, yaitu pengumpulan data melalui interview dengan memberikan pertanyaan kepada pihak-pihak yang nantinya terlibat dalam penelitian di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.
- b. Dokumentasi, yaitu mengambil data atau mengumpulkan data berupa arsip atau data-data lainnya guna mengumpulkan data yang relevan yang dibutuhkan dalam analisis.
- c. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya untuk memperoleh data atau informasi. Dalam penelitian ini digunakan Skala *Likert* empat point. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.(Sugiyono, 2008 : 93). Penentuan Skala *Likert* dapat dilihat sebagai berikut :

- Sangat Setuju Skornya 4
- Setuju Skornya 3
- Tidak setuju Skornya 2
- Sangat Tidak Setuju Skornya 1

Skor yang tertinggi adalah 4 dan yang terendah adalah 1. Untuk memperoleh jawaban skor total setiap subjek penelitian maka setiap butir dijumlahkan secara keseluruhan.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam menunjang penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis data
  - a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kota Makassar dalam bentuk angka.
  - b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk keterangan informasi baik secara lisan maupun tulisan
2. Sumber data
  - a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung yang merupakan data yang belum pernah dipublikasikan.
  - b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari pencatatan, dokumen, laporan dan studi kepustakaan.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiono (2008: 80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar atau sebanyak 60 orang.

## 2. Sampel

Sugiono (2008 : 81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi kecil maka metode penentuan sampel yang diambil adalah sampling jenuh, yaitu besarnya populasi sama dengan jumlah sampel sebesar 60.

## E. Metode Analisis

Penelitian ini bersifat deskriptif, dimana dimaksudkan untuk mengkaji atau mengetahui pengaruh pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

### 1. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, penulis menggunakan metode regresi linear sederhana sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono ( 2008: 188) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y : Disiplin kerja

X : Pengawasan

a : Konstanta untuk sampel

b. Koefisien yang ditaksir

untuk menguji signifikansi digunakan uji-F melalui tabel Anava. Adapun hipotesisnya adalah:

$H_0 : b = 0$ , regresi tidak signifikan

$H_1 : b \neq 0$ , regresi signifikan.

Kriteria pengujian adalah bilamana  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% maka tolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, dan sebaliknya terima  $H_1$  yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

## 2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel x dan y dapat digunakan rumus koefisien yang dikemukakan oleh Sudjana (2006: 369) sebagai berikut:

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

dimana :  $r$  = Koefisien korelasi antara x dan y

$\sum_x$  = Jumlah skor variabel x

$\sum_x$  = Jumlah skor variabel y

$\sum_{x^2}$  = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum_{y^2}$  = Jumlah kuadrat skor variabel y

n = Jumlah responden

Setelah nilai  $r$  diperoleh selanjutnya uji keberartian, dimana koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel korelasi. Product Moment pada taraf signifikan 5% dengan kriteria, yaitu apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka koefisien korelasi tersebut dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan efektif variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

Untuk mengetahui besarnya nilai secara kualitatif maka dipergunakan interpretasi nilai  $r$  seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008 : 184)

**Tabel 3.1.** Interpretasi nilai  $r$

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sedangkan untuk mencari berapa kontribusi  $x$  terhadap  $y$  dapat dicari dengan cara koefisien penentu atau koefisien determinan dengan rumus:

$$KP = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien penentu

R = Koefisien korelasi

## **F. Definisi Operasional**

Yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adapun indicator dari pengawasan adalah:

Pengawasan adalah evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk memastikan apakah pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

- a. Pengawasan langsung
- b. Pengawasan tidak langsung

Adapun indicator dari Disiplin kerja adalah:

Disiplin kerja adalah ketaatan yang harus diikuti pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan berdasar pada system, aturan, dan prosedur kerja yang berlaku dalam suatu organisasi.

- a. Pegawai datang tepat pada waktunya
- b. Berpakaian rapi
- c. Menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM BAPPEDA

#### A. Sejarah Singkat Bappeda

Dasar hukum pembentukan Bappeda Kota Makassar mengacu pada (1) Keputusan Presiden RI (Kepres) No. 27 Tahun 1980 Tanggal 29 Maret 1980 tentang pembentukan BAPPEDA. (2) Keputusan Menteri Dalam Negeri RI (Kepmendagri) No. 185 Tahun 1980 Tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja BAPPEDA, (3) Peraturan Daerah (Perda) Kota Makassar No. 15 Tahun 2000 tentang pembentukan susunan Organisasi dan Tata Kerja BAPPEDA Kota Makassar.

Bappeda Kota Makassar merupakan unsur staf penunjang yang mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan di daerah serta penilaian atas pelaksanaannya. Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, Badan perencanaan pembangunan daerah mempunyai fungsi: (a) Menyusun rancangan Pola Dasar Pembangunan, (b) Menyusun Rencana dan Pembangunan Wilayah Daerah dan regional, (c) Menyusun RAPBD di bawah Koordinasi Kekretaris Daerah, (d) Melakukan Koordinasi Perencanaan dengan dinas, Badan, Satuan Organisasi lain dan Instansi Pemerintah yang ada di daerah, (e) Memonitor pelaksanaan Pembangunan Daerah, (f) Melaksanakan kegiatan lain dalam rangka perencanaan sesuai dengan petunjuk dan permintaan Wali kota.

## **B. VISI dan MISI**

### **1. VISI**

Penetapan visi merupakan suatu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi, visi tidak hanya penting pada waktu mulai berkarya, tetapi juga pada kehidupan organisasi itu selanjutnya, visi adalah cara pandang jauh kedepan kemana organisasi/ pemerintah harus di bawah.

Visi Bappeda Kota Makassar adalah:

*“Menjadi Katalisator Pembaharu Manajemen Pembangunan Melalui Perencanaan yang Profesional dan Menglobal”*,

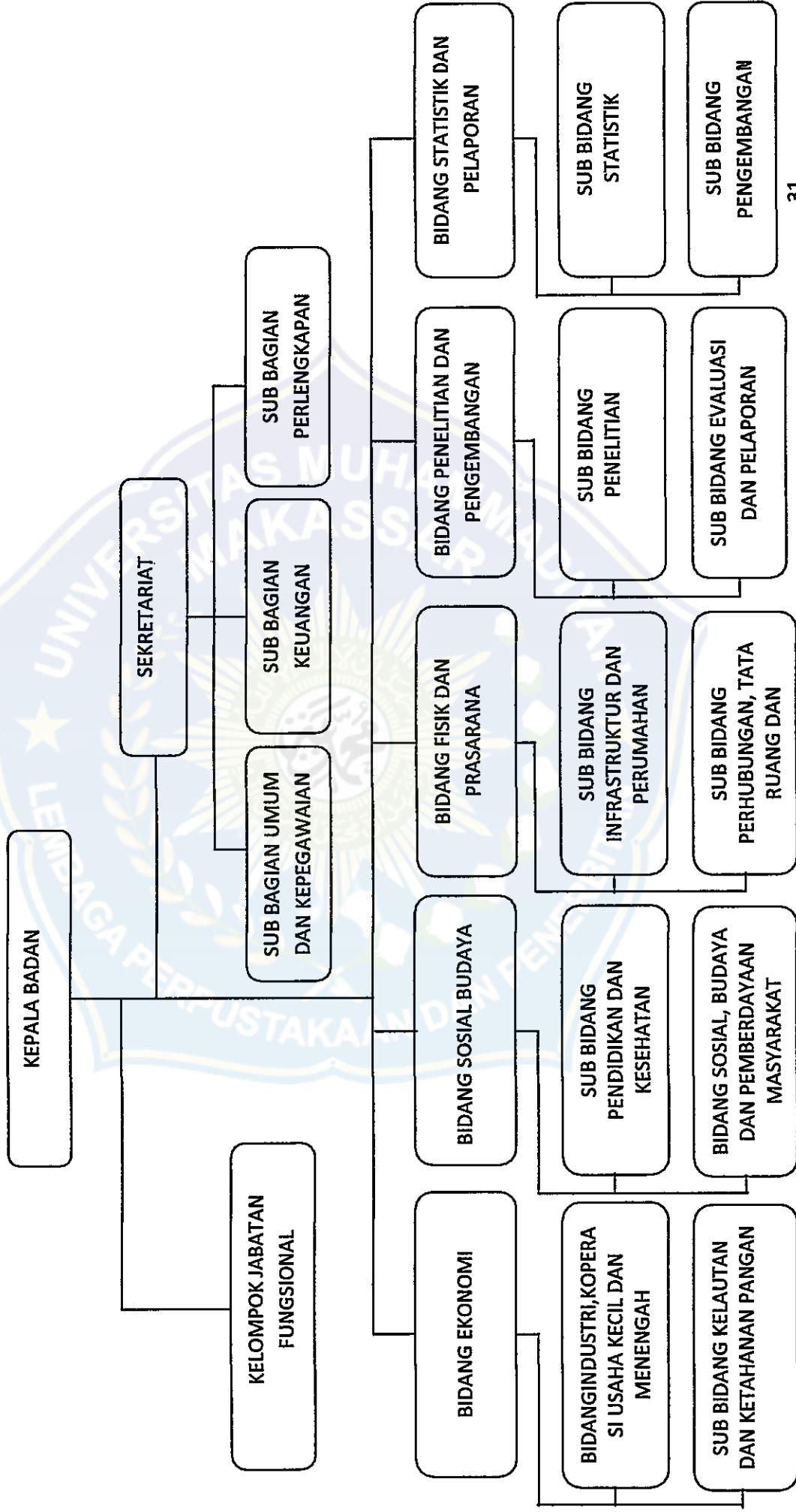
- a. Menjadi katalisator Bappeda selalu institusi yang membidangi perencanaan umum dalam melakukan kegiatan berperan selaku penghubung bagaimana suatu usulan program mendapat tanggapan untuk dapat direalisasikan secepat mungkin, namun dalam proses tersebut telah dipertimbangkan secara cermat berbagai dampaknya.
- b. Pembaharu manajemen pembangunan bahwa setiap langkah dalam melakukan aktivitas perlu dibarengi dengan kreatifitas, antisipatif dan inovatif oleh aparat perencana.
- c. Perencana yang profesional.

### **2. MISI**

Berdasarkan visi tersebut di atas, maka ditetapkan misi Bappeda Kota Makassar, sebagai berikut:

1. Mengembangkan penyusunan dokumen-dokumen perencanaan pembangunan yang terpadu, terukur dan realitas.
2. Mewujudkan perencanaan pembangunan yang terpadu antar instansi terkait dengan memanfaatkan potensi sumberdaya alam.
3. Meningkatkan pemberdayaan ekonomi perkotaan melalui penataan dan perkembangan potensi kota secara optimal.
4. Meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dan swasta dalam mengembangkan perencanaan pembangunan perkotaan.
5. Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam rangka perencanaan pembangunan kota.
6. Mengoptimalkan pengembangan potensi dalam rangka kerjasama antar daerah.
7. Memberikan kontribusi perencanaan pembangunan kota Makassar untuk meningkatkan kualitas SDM.
8. Meningkatkan koordinasi setiap unsur-unsur yang terlibat dalam perencanaan pembangunan.

## STRUKTUR ORGANISASI



## **D. Tugas Pokok dan Fungsinya**

### **1. Kepala Bidang**

Fungsinya adalah:

Menetapkan peraturan walikota Makassar tentang uraian tugas jabatan structural pada badan perencanaan pembangunan daerah kota Makassar.

### **2. Sekretariat**

Fungsinya adalah:

- a. Memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
- b. Pengelolaan ketatausahaan Badan.
- c. Pelaksanaan urusan kepegawaian Badan.
- d. Pelaksanaan keuangan Badan.
- e. Pelaksanaan koordinasi perusahaan program kerja dan rapat kerja Badan.

### **3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.**

Fungsinya adalah:

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja sesuai kerja pokok dan fungsinya.
- b. Mengatur pelaksanaan kegiatan sebagian urusan ketatausahaan meliputi surat menyurat, kearsipan, serta mendistribusikan surat sesuai bidang.
- c. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- d. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

- e. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

#### **4. Sub Bagian Keuangan**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana dan program kerja sesuai tugas dan fungsinya.
- b. Mengumpulkan rencana kerja Anggaran (RKA) BAdan.
- c. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan Rencana kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Perencanaan Anggaran (DPA) dari masing-masing satuan kerja sebagai bahan konsultasi perencanaan.
- d. Menyusun realisasi perhitungan anggaran dan administrasi perpendaharaan Badan.
- e. Menyusun rencana keuangan neraca.

#### **5. Sub bagian perlengkapan.**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana dan program kerja sesuai tugas dan fungsinya.
- b. Menyusun rencana kebutuhan barang unit (RKBU).
- c. Membuat daftar kebutuhan barang (RKB).
- d. Membuat rencana tahunan barang unit (RTBU).
- e. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

#### **6. Bidang Ekonomi.**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana dan program kerja bidang ekonomi.
- b. Penyusunan bahan/dat dan informasi untuk menyusun program pembangunan bidabg ekonomi.

- c. Menyusun perencanaan pembangunan bidang ekonomi.
- d. Pelaksanaan monitoring program pembangunan bidang ekonomi.
- e. Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

**7. Sub Bidang Industri, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana dan program kerja sub bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Menyiapkan bahan atau data untuk penyusunan program pembangunan di bidang ekonomi meliputi bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah, penanaman modal, pertambangan dan energi.
- c. Mengolah dan menganalisis program pembangunan untuk penyusunan perencanaan pembangunan bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah, penanaman modal, pertambangan dan energi.
- d. Melakukan evaluasi pelaksanaan program agar hasil yang dicapai sesuai saran yang telah ditentukan.
- e. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

**8. Sub Bidang Kelautan dan Ketahanan Pangan.**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana kerja sub bidang kelautan dan ketahanan pangan yang meliputi tanaman pangan, peternakan, perikanan darat, kelautan, perkebunan, serta ketahanan pangan sesuai bahan acuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Menyiapkan bahan/data dan informasi untuk penyusunan program pembangunan dibidang kelautan dan ketahanan pangan yang meliputi tanaman pangan, peternakan, perikanan darat, kelautan, perkebunan dan kehutanan, serta ketahanan pangan.
- c. Mengolah dan menganalisis program pembangunan untuk penyusunan perencanaan pembangunan bidang kelautan dan ketahanan pangan yang meliputi tanaman pangan, peternakan, perikanan darat, kelautan, perkebunan dan kehutanan, serta ketahanan pangan.
- d. Menginventarisasi permasalahan yang timbul dan merumuskan langkah-langkah pemecahannya.
- e. Melakukan evaluasi pelaksanaan program agar hasil yang dicapai sesuai saran yang telah ditentukan.

## 9. Bidang Sosial Budaya

Fungsinya adalah

- a. Perumusan bahan/data informasi untuk menyusun program pembangunan di bidang social budaya.
- b. Pengelahan dan penganalisaan program pembangunan untuk penyusunan pembangunan di bidang social budaya.

- c. Pengevaluasian pelaksanaan program agar hasil yang dicapai sesuai sasaran yang telah ditetapkan.
- d. Pengkoordinasian kegiatan penyusunan perencanaan pembangunan di bidang sosial budaya yang meliputi pendidikan, kesehatan pemuda dan olahraga, perpustakaan, arsip dan dokumentasi, social, tenaga kerja, kependudukan dan cacatan sipil, kebudayaan dan pariwisata, pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana, kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat.
- e. Fungsinya adalah: pengolahan administrasi urusan tertentu.

#### **10. Sub Bidang Pendidikan dan Kesehatan.**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana kerja sub bidang pendidikan dan kesehatan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Menyiapkan bahan/data dan informasi untuk penyusunan program pembangunan di bidang social budaya meliputi bidang pendidikan dan kesehatan.
- c. Mengolah dan menganalisis program-program pembangunan untuk penyusunan perencanaan pembangunan bidang social budaya meliputi bidang pendidikan kesehatan.
- d. Memonitiring pelaksanaan program pembangunan bidang social budaya meliputi bidang dan kesehatan.
- e. Menginventarisasikan permasalahan-permasalahan yang timbul dan merumuskan langkah-langkah pemecahannya.

## **11. Sub Bidang Sosial Budaya dan Pemberdayaan Masyarakat.**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana dan program kerja sub bidang social budaya meliputi kesejahteraan social, agama, hukum, kependudukan, kebudayaan, pariwisata dan tenaga kerja sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Menyusun bahan/data dan informasi untuk penyusunan program pembangunan di bidang social budaya meliputi kesejahteraan social, agama, hukum, kependudukan, kebudayaan, pariwisata, dan tenaga kerja.
- c. Mengolah dan menganalisis program-program pembangunan unit penyusunan perencanaan pembangunan di bidang social budaya meliputi kesejahteraan social, agama, hukum, kependudukan, kebudayaan, pariwisata dan tenaga kerja.
- d. Melakukan evaluasi pelaksanaan program agar hasil yang dicapai sesuai saran yang telah ditentukan.
- e. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

## **12. Bidang Fisik dan Prasarana.**

Fungsinya adalah:

- a. Penyusunan bahan perencanaan pembangunan yang meliputi pekerjaan umum terdiri dari marga pengairan, cipta karya, tata ruang, bidang lingkungan hidup, perhubungan, komunikasi dan informatika serta pelayanan pertahanan.

- b. Pengkoordinasian rencana pembangunan yang meliputi pekerjaan umum terdiri dari bina marga, pengairan, cipta karya, tata ruang, lingkungan hidup, perhubungan, komunikasi dan informatika serta pelayanan pertahanan.
- c. Pengkajian dan pengolahan serta penganalisaan bahan/data bidang fisik dan prasarana yang meliputi pekerjaan umum terdiri dari bina marga, pengairan, cipta karya, tata ruang, lingkungan hidup, perhubungan komunikasi dan informatika serta pelayanan pertahanan.
- d. Penginventarisasian permasalahan-permasalahan yang timbul dan merumuskan langkah-langkah pemecahan.
- e. Pengolahan administrasi urusan tertentu.

### **13. Sub Bidang Infrastruktur dan Perumahan.**

Fungsainya adalah

- a. Menyusun rencana kerja sub bidang infrastruktur dan perumahan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Menyusun bahan perencanaan pembangunan yang meliputi pekerjaan umum terdiri dari bina marga, pengairan, cipta karya dan perumahan.
- c. Mengolah dan menganalisa program yang meliputi pekerjaan umum terdiri dari bina marga, pengairan, cipta karya dan perumahan.
- d. Menginventarisasi permasalahan yang meliputi pekerjaan umum terdiri dari bina marga, pengairan, cipta karya dan perumahan.

- e. Memonitoring pelaksanaan program pembangunan yang meliputi pekerjaan umum terdiri dari bina marga, pengairan, cipta karya dan perumahan.

#### **14. Sub Bidang Perhubungan, Tata Ruang dan Lingkungan Hidup.**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana kerja sub bidang perhubungan, tata ruang dan lingkungan hidup sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Menyusun bahan perencanaan pembangunan bidang perhubungan yang terdiri dari perhubungan darat, udara, laut, penyeberangan, tata ruang dan lingkungan hidup.
- c. Menyiapkan bahan program pembangunan bidang perhubungan darat, udara, laut penyeberangan, tata ruang dan lingkungan hidup.
- d. Mengoalah dan menganalisa program pembangunan bidang perhubungan yang terdiri dari perhubungan darat, udara, laut, penyeberangan, tat ruang dan lingkungan hidup.
- e. Melakukan koordinasi dengan instansi dalam rangka penyusunan program pembangunan bidang perhubungan darat, udara, laut, penyeberangan, tata ruang dan lingkungan hidup.

#### **15. Bidang Statistik dan Pelaporan.**

Fungsinya adalah:

- a. Penyiapan data statistik perencanaan untuk penyusunan dokumen rencana jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek pembangunan kota.
- b. Pengkoordinasian program kerja bidang statistik dan pelaporan.
- c. Pengkoordinasian penyusunan data statistic perencanaan.
- d. Pengevaluasian pelaporan pelaksanaan kegiatan pembangunan dan proses perencanaan.
- e. Pelaksanaan monitoring program dan kegiatan pembangunan.

**16. Sub Bidang statistik.**

Fungsinya adalah:

- a. Menyusun rencana sub bidang statistic sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Menghimpun data dan informasi berupa data primer maupun data sekunder.
- c. Mengolah data dan informasi dengan metode statistik.
- d. Menganalisa data dan informasi sesuai standar perencanaan.
- e. Mengembangkan informasi perencanaan.

**17. Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan.**

Fungsinya adalah:

- a. Mengkoordinasikan dan menyusun rencan kerja penetapan kinerja pemerintah daerah kota Makassar.
- b. Melaksanakan monitoring program/kegiatan pembangunan.
- c. Mengumpulkan data program/kegiatan menurut sector pembangunan.

- d. Menyusun laporan pelaksanaan program/kegiatan untuk 1 bulan, 3 bulan dan tahunan.
- e. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

**18. Bidang Penelitian dan Pengembangan.**

Fungsinya adalah:

- a. Pengkoordinasian program kerja bidang penelitian dan pengembangan daerah.
- b. Pengkoordinasian penyusun kebijaksanaan perencanaan penelitian terapan.
- c. Pengkoordinasian penyusun kebijaksanaan perencanaan pengembangan daerah.
- d. Penelahan peraturan perundang-undangan di bidang perencanaan.
- e. Pengolahan administrasi urusan tertentu.

**19. Sub Bidang Penelitian.**

Fungsinya adalah:

- a. Merancang kebutuhan penelitian di bidang pengembangan daerah, ekonomi dan social budaya serta bidang fisik dan prasarana.
- b. Menjalin kerja sama dalam lembaga-lembaga penelitian.
- c. Menghimpun hasil penelitian terapan dari berbagai sumber.
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- e. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Responden Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dengan unit analisis pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar Bagian Hubungan Masyarakat. Jumlah sampel penelitian sebanyak 60 orang. Objek utama penelitian ini adalah mengukur pengaruh variabel pengawasan. Gambaran responden penelitian dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda meliputi.

##### **1. Jenis Kelamin**

Penyebaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan melalui tabel 5.1 berikut ini

**Tabel 5.1 . Penyebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah)	Percentase (%)
1.	Laki-laki	38	63,3
2.	Perempuan	22	36,7
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki , yaitu sebanyak 38 orang atau 63,3% sisanya sebanyak 22 orang atau 36,7% adalah perempuan. Keadaan ini menunjukkan bahwa sebagian

besar pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar adalah laki – laki.

## 2. Tingkat Jabatan

Penyebaran responden berdasarkan tingkat jabatan dapat ditunjukkan melalui tabel 5.2 berikut ini

**Tabel 5.2 . Penyebaran responden berdasarkan tingkat jabatan**

No	Jabatan	Frekuensi (Jumlah)	Percentase (%)
1.	Pimpinan (Kepala Badan)	1	1,7
2.	Kasubag	3	5
3.	Kepala Bidang	5	8,3
4.	Kasubid	10	16,6
5.	Staff	34	56,7
6.	Pegawai Kontrak	7	11,7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini adalah staf pegawai yaitu sebanyak 34 orang responden atau 56,7%. Kemudian Kasubid sebanyak 10 orang responden atau 16,6%, Pegawai Kontrak sebanyak 7 orang responden atau 11,7%, kepala Bidang sebanyak 5 orang responden atau 8,3%, Kasubag sebanyak 3 orang responden atau 5% dan Pimpinan 1 orang atau 1,7%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar adalah Staf Pegawai.

## 3. Pendidikan Terakhir

Penyebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan melalui tabel 5.3 berikut ini:

**Tabel 5.3 . Penyebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Jumlah)	Persentase (%)
1.	S2	15	25
2.	S1	30	50
3.	D3	10	16,7
4.	SMA	5	8,3
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber Data primer setelah diolah, 2014

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini adalah S1 yaitu sebanyak 30 orang responden atau 50%. Kemudian S2 sebanyak 15 orang responden atau 25%, D3 sebanyak 10 orang responden atau 16,7% dan SMA sebanyak 5 orang atau 8,3%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar adalah berpendidikan S1.

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti terdiri dari 2 variabel yaitu variabel Pengawasan (Independent) dan variabel Disiplin Kerja Pegawai (Dependent). Berikut gambaran tingkat Pengawasan dan tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dapat dilihat pada uraian berikut:

### 1. Variabel Pengawasan (X1)

Untuk memperoleh gambaran tentang tingkat pengawasan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar Bagian Hubungan Masyarakat digunakan distribusi frekuensi dan persentase untuk variabel pengawasan pada Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar adalah Tinggi, Sedang, Rendah, dan Sangat Rendah.

Untuk lebih jelasnya, gambaran tentang pengawasan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut:

**Tabel 5.4 . Distribusi Frekuensi dan Persentase Pelaksanaan Pengawasan Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.**

No	Interval	Pengawasan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	32 – 40	Tinggi	42	70
2.	24 – 31	Sedang	18	30
3.	16 – 23	Rendah	0	0
4.	8 – 15	Sangat Rendah	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai frekuensi dan persentase yang terbesar berada pada interval 32 – 40, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengawasan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar termasuk dalam kategori tinggi. Demikian pula halnya dengan hasil perhitungan rata-rata, diperoleh nilai sebesar 33, 16 yang berada pada interval 32 - 40.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan secara teperinci pelaksanaan Pengawasan melalui tabel frekuensi berikut:

Tanggapan Responden terhadap Standar Pelaksanaan Pengawasan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

**Tabel 5.5 .** Tanggapan Responden terhadap Penetapan Standar Pelaksanaan Pengawasan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota makassar.

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai (1)</b>	<b>F (2)</b>	<b>(%) (3)</b>	<b>Jumlah Skor (1x2)</b>
Sangat Setuju	4	33	55	132
Setuju	3	27	45	81
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100</b>	<b>213</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 213 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $213 : 60 = 3,55$ . Angka ini menunjukkan bahwa Penetapan Standar Pelaksanaan Pengawasan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar termasuk dalam kategori “sangat memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar melaksanakan pengawasan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Pelaksanaan Pengawasan di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dilaksanakan secara rutin setiap hari dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut:

**Tabel 5.6 . Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pengawasan di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dilaksanakan Secara Rutin Setiap Hari.**

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai (1)</b>	<b>F (2)</b>	<b>(%) (3)</b>	<b>Jumlah Skor (1x2)</b>
Sangat Setuju	4	10	16,7	40
Setuju	3	44	73,3	132
Tidak Setuju	2	6	10	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100</b>	<b>184</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 184 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $184 : 60 = 3,07$ . Angka ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pengawasan di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar termasuk dalam kategori “memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar pelaksanaan Pengawasan dilakukan secara rutin.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengukuran hasil kerja dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut:

**Tabel 5.7 .** Tanggapan Responden Terhadap Pengukuran Hasil Kerja dilakukan Sesuai dengan Prosedur yang telah ditetapkan.

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai (1)</b>	<b>F (2)</b>	<b>(%) 3)</b>	<b>Jumlah Skor (1x2)</b>
Sangat Setuju	4	18	30	72
Setuju	3	34	56,7	102
Tidak Setuju	2	8	13,3	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>	<b>190</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 190 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $190 : 60 = 3,2$ . Angka ini menunjukkan bahwa Pengukuran Hasil kerja dilakukan Sesuai dengan Prosedur yang telah ditetapkan termasuk dalam kategori “memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dalam melaksanakan Pengawasan dilakukan Pengukuran Hasil Kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Pengecekan dan Pendataan dilakukan untuk Melihat Hasil Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut :

**Tabel 5.8 .** Tanggapan Responden Terhadap Pengecekan dan Pendataan dilakukan untuk Melihat Hasil Kerja Pegawai.

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai (1)</b>	<b>F (2)</b>	<b>(%) 3)</b>	<b>Jumlah Skor (1x2)</b>
Sangat Setuju	4	10	16,7	40
Setuju	3	24	40	72
Tidak Setuju	2	26	43,3	52
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>	<b>164</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 164 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $164 : 60 = 2,7$ . Angka ini menunjukkan bahwa Pengecekan dan Pendataan dilakukan untuk melihat hasil kerja pegawai termasuk dalam kategori “ kurang memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dalam pengecekan dan pendataan dilakukan untuk melihat hasil kerja pegawai, jarang dilaksanakan pada kantor tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap tindakan koreksi dilakukan terhadap Pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut:

**Tabel 5.9 . Tanggapan Responden Terhadap Tindakan Koreksi dilakukan Terhadap Pekerjaan yang Tidak Sesuai dengan Standar.**

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai (1)</b>	<b>F (2)</b>	<b>(%) 3)</b>	<b>Jumlah Skor (1x2)</b>
Sangat Setuju	4	10	16,7	40
Setuju	3	34	56,7	102
Tidak Setuju	2	16	26,6	32
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>	<b>174</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 174 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $174 : 60 = 2,9$ . Angka ini menunjukkan bahwa Tindakan koreksi dilakukan terhadap setiap pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar termasuk dalam kategori “kurang memuaskan”.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut:

**Tabel 5.10 .** Tanggapan responden terhadap pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	45	75	180
Setuju	3	7	11,7	21
Tidak Setuju	2	8	13,3	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>217</b>

Sumber : Hasil Olah Data. 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 217 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $217 : 60 = 3,62$ . Angka ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi termasuk dalam kategori “Sangat memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar untuk pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan dari pimpinannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap adanya sistem pengaturan yang baik dalam organisasi dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut:

**Tabel 5.11 .** Tanggapan responden terhadap adanya sistem pengaturan yang baik dalam organisasi

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	45	75	180
Setuju	3	7	11,7	21
Tidak Setuju	2	8	13,3	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>217</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 217 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $217 : 60 = 3,62$  Angka ini menunjukkan bahwa adanya sistem pengaturan yang baik dalam organisasi termasuk dalam kategori “sangat memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar mempunyai sistem pengaturan yang baik dalam orgasisasi.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap penyesuaian tugas dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut:

**Tabel 5.12 .** Tanggapan responden terhadap penyesuaian tugas dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	38	63,3	152
Setuju	3	22	36,7	66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>	<b>218</b>

Sumber Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 218 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $218 : 60 = 3,63$ . Angka ini menunjukkan bahwa penyesuaian tugas dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai termasuk dalam kategori “ sangat memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dalam memberikan tugas kepada pegawai disesuaikan dengan keterampilan dan pengetahuaannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap mengevaluasi secara berkala hasil pelaksanaan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut:

**Tabel 5.13 . Tanggapan responden terhadap Mengevaluasi secara berkala hasil pelaksanaan kerja pegawai**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	37	61,7	148
Setuju	3	23	38,3	69
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>217</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 217 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $217 : 60 = 3,62$ . Angka ini menunjukkan bahwa mengevaluasi secara berkala hasil pelaksanaan kerja pegawai termasuk dalam kategori “ sangat memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar melakukan evaluasi secara berkala terhadap hasil pelaksanaan kerja pegawai.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap adanya promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut:

**Tabel 5.14 .** Tanggapan responden terhadap adanya promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	21	35	84
Setuju	3	32	53,3	96
Tidak Setuju	2	7	11,7	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>	<b>194</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 194 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $194 : 60 = 3.23$ . Angka ini menunjukkan bahwa adanya promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai termasuk dalam kategori “ memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar melaksanakan promosi jabatan terhadap pegawai berprestasi.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, maka apabila semua dirata-ratakan, diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{3,55 + 3,07 + 3,02 + 2,7 + 2,9 + 3,62 + 3,62 + 3,63 + 3,62 + 3,23}{10} = 3.29$$

Angka ini berada pada kategori “tinggi”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Pengawasan kepada para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar sudah memuaskan.

## 2. Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Untuk memperoleh gambaran tentang tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar digunakan distribusi

frekuensi dan persentase untuk variabel disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar adalah Tinggi, Sedang, Rendah, dan Sangat Rendah.

Untuk lebih jelasnya, gambaran tentang tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut:

**Tabel 5.15 . Distribusi Frekuensi dan Persentase Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.**

No	Interval	Pengawasan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	32 – 40	Tinggi	39	65
2.	24 – 31	Sedang	21	35
3.	16 – 23	Rendah	0	0
4.	8 – 15	Sangat Rendah	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.15 diatas, dapat diketahui bahwa nilai frekuensi dan persentase yang terbesar berada pada interval 32 – 40, hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar termasuk dalam kategori tinggi. Demikian pula halnya dengan hasil perhitungan rata-rata, diperoleh nilai sebesar 32,65 yang berada pada interval 32 - 40.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan secara teperinci tingkat disiplin kerja pegawai melalui tabel frekuensi berikut:

Tanggapan Responden terhadap selalu berusaha menjalankan tata tertib di lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut:

**Tabel 5.16 .** Tanggapan Responden Terhadap Selalu Berusaha Menjalankan Tata Tertib di Lingkungan Kerja.

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	32	53,3	128
Setuju	3	28	46,7	84
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>212</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 212 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $212 : 60 = 3,53$  . Angka ini menunjukkan bahwa selalu berusaha menjalankan tata tertib di lingkungan kerja termasuk dalam kategori “sangat memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar setiap pegawai menjalankan tata tertib di lingkungan kerjanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap adanya penyesuaian gaji pegawai sesuai tugas, dan prestasi kerjanya dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

**Tabel 5.17 .** Tanggapan Responden Terhadap adanya penyesuaian gaji pegawai sesuai tugas, jabatan, dan prestasi kerjanya.

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	12	20	48
Setuju	3	28	46,7	84
Tidak Setuju	2	15	25	30
Sangat Tidak Setuju	1	5	8,3	5
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>167</b>

Sumber Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 167 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $167 : 60 = 2,78$ . Angka ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas termasuk dalam kategori "tidak memuaskan". Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, sepegawai tidak digaji dengan melakukan penyesuaian, sesuai dengan tugas, jabatan dan prestasi kerjanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengembangan keahlian dan potensi yang dimiliki pegawai dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut:

**Tabel 5.18 .** Tanggapan responden terhadap Pengembangan Keahlian dan Potensi yang dimiliki Pegawai.

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	21	35	84
Setuju	3	39	65	87
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>171</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 171 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $171 : 60 = 2.85$ . Angka ini menunjukkan bahwa pengembangan keahlian dan potensi yang dimiliki pegawai termasuk dalam kategori " cukup memuaskan". Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar setiap pegawai mengembangkan keahlian dan potensi yang dimilikinya.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengakuan atas kemampuan dan keahlian pegawai dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut :

**Tabel 5.19 . Tanggapan responden terhadap Pengakuan atas Kemampuan dan Keahlian Pegawai**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	14	23,3	56
Setuju	3	33	55	99
Tidak Setuju	2	13	21,7	26
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>181</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 181 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $181 : 60 = 3,01$ . Angka ini menunjukkan bahwa pengakuan atas kemampuan dan keahlian pegawai termasuk dalam kategori “ memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar pengakuan atas kemampuan dan keahlian pegawai dilakukan dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai membina kerjasama internal dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut:

**Tabel 5.20 . Tanggapan responden terhadap Kemampuan Pegawai Membina Kerjasama Internal**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	8	13,3	32
Setuju	3	39	65	117
Tidak Setuju	2	13	21,7	26
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>175</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 176 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $175 : 60 = 2,9$ . Angka ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai membina kerjasama internal termasuk dalam kategori “cukup memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar para pegawainya mempunyai hubungan yang baik, dan bisa dilihat dengan adanya kerjasama yang telah dibina dalam lingkungan Bappeda itu sendiri.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas dapat dilihat pada tabel 5.21 berikut:

**Tabel 5.21 .** Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Pelaksanaan Tugas.

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	19	31,7	76
Setuju	3	34	56,7	102
Tidak Setuju	2	7	11,6	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>192</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 192 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $192 : 60 = 3,2$ . Angka ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas termasuk dalam kategori “ memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar setiap pegawainya mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap ketetapan waktu pegawai untuk datang ke kantor dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut:

**Tabel 5.22 . Tanggapan Responden terhadap Ketetapan Waktu Pegawai untuk Datang ke Kantor**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	27	45	108
Setuju	3	33	55	99
Tidak Setuju	2	0	90	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>	<b>207</b>

Sumber Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 207 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $207 : 60 = 3,45$ . Angka ini menunjukkan bahwa ketetapan waktu pegawai untuk datang ke kantor termasuk dalam kategori “memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar para pegawainya mempunyai tingkat disiplin yang cukup tinggi sehingga tepat waktu untuk datang ke kantor.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap ketataan pegawai dalam berpakaian dinas dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut:

**Tabel 5.23 .** Tanggapan responden terhadap Ketaatan Pegawai dalam Berpakaian Dinas

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	28	46,7	112
Setuju	3	32	53,3	96
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>208</b>

Sumber Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 208 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $208 : 60 = 3,5$ . Angka ini menunjukkan bahwa ketaatan pegawai dalam berpakaian dinas termasuk dalam kategori “sangat memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar setiap pegawai taat pada peraturan dan ketentuan yang diberikan, seperti halnya memakai pakaian dinas setiap hari, kecuali pada hari kamis yaitu memakai baju korps pegawai dan hari jumat memakai baju batik.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap ketaatan pegawai terhadap ketentuan jam kerja dapat dilihat pada tabel 5.24 berikut:

**Tabel 5.24 .** Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pegawai Terhadap Ketentuan Jam Kerja.

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	33	55	132
Setuju	3	27	45	81
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>213</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 213 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $213 : 60 = 3,55$ . Angka ini menunjukkan bahwa ketiaatan pegawai terhadap ketentuan jam kerja termasuk dalam kategori “ memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Daerah Kota Makassar setiap pegawai taat pada peraturan yang diberikan, seperti halnya mematuhi setiap jam kerja yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap penggunaan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya dapat dilihat pada tabel 5.25 berikut:

**Tabel 5.25 .** Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Peralatan Kantor dengan Sebaik-baiknya.

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (2)	(%) 3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Setuju	4	32	53,3	128
Setuju	3	28	46,7	84
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>100 %</b>	<b>212</b>

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, jumlah skor responden adalah 212 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $212 : 60 = 3,53$ . Angka ini menunjukkan bahwa penggunaan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya termasuk dalam kategori “ sangat memuaskan”. Ini menandakan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar setiap pegawai menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya agar hasil kerja lebih baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, maka apabila semua dirata-ratakan, diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{3.53 + 2.78 + 2.85 + 3.01 + 2.9 + 3.2 + 3.45 + 3.5 + 3.55 + 3.53}{10} = 3.23$$

Angka ini berada pada kategori "tinggi". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar sudah memuaskan.

### C. Analisis Statistik

#### 1. Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Problem Service Solution*) dengan terlebih dahulu membuat tabel regresi pengawasan dengan disiplin kerja pegawai. Hasil pengolahan data adalah seperti yang terlihat pada tabel 5.26 berikut ini :

**Tabel 5.26**

Hasil Analisis Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T hitung	Signifikansi
(Constant)	0,875	1,911	0,458	0,649
Pengawasan	0,976	0,058	16,752	0,000
R	0,910			
R <sup>2</sup>	0,829			
F hitung	280,623			

Dari hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai masing-masing koefisien variabel sebagaimana terlihat pada tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,875 + 0,976 X$$

Dimana

$Y$  = Variabel Terikat ( Disiplin Kerja Pegawai )

$X$  = Variabel Bebas ( Pengawasan )

a. Persamaan regresi tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,875 menyatakan bahwa jika tidak ada pengawasan maka disiplin kerja pegawai bernilai 0,875 satuan.
- Koefisien regresi sebesar 0,976 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengawasan maka akan meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai sebesar 0,976 satuan.

b. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,910 termasuk pada kategori sangat kuat.

c. Koefisien Determinan ( $r^2$ )

Kontribusi pengawasan sebesar 0,829 atau 82,9 % yang berarti bahwa kontribusi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 82,9% atau sekitar 83% sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 17 %.

## D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar” Hipotesis ini dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : b = 0, \text{ melawan}$$

$$H_1 : b \neq 0$$

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui nilai konstanta (a) adalah 0,875 dan nilai koefisien regresi (b) adalah 0,976. Dengan demikian garis persamaan regresinya adalah  $Y = 0,875 + 0,976 X$ . Untuk menguji keberartian regresi ini digunakan uji F melalui tabel ANOVA dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak  $H_0$  dengan perbandingan terima  $H_1$  jika nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$

Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka tabel ANOVA untuk regresi  $Y = 0,875 + 0,976 X$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.27 . ANOVA Untuk Regresi  $Y = 0,875 + 0,976 X$  (Sumber dari**

Olahan data yang dilampirkan.

Sumber Variasi	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	F 0,05
Regression	518.156	1	518.156	280.623	.000 <sup>a</sup>	4,006
Residual	107.094	58	1.846			
Total	625.250	59				

Sumber : Hasil Olahan Data Angket

Berdasarkan tabel 5.27 di atas memperlihatkan hasil uji-F yang menghasilkan nilai  $F_{\text{hitung}} = 280.623$  setelah dibandingkan dengan nilai distribusi

$F$  pada taraf kesalahan 5% dengan  $df_1 = 1$  dan  $df_2 = 58$ , ternyata nilai  $F_{hitung}$  (280,623) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (4,006) berdasarkan taraf signifikannya lebih rendah dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut bermakna, atau ada ketergantungan antara variabel disiplin kerja pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dengan kenaikan rata – rata sebesar 0,97.

Selanjutnya untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel pengawasan dengan disiplin kerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar digunakan analisis korelasi product moment.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi product moment dengan program SPSS, diperoleh nilai  $r_{hitung}$  : 0,910 lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  : 0,254 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  untuk  $n = 60$ , hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengawasan dengan tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel pengawasan dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, maka dapat digunakan pedoman interpretasi nilai  $r$  sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2008:184)

**Tabel 5.28.** Interpretasi nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2008:184)

Berdasarkan tabel di atas, maka koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,910 termasuk pada kategori sangat kuat. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

Adapun hasil perhitungan koefisien determinan dengan menggunakan program SPSS memperlihatkan bahwa kontribusi pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar sebesar 82,9 % atau sekitar 83 % yang berarti 17 % sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian tinjauan pustaka, bahwa pengawasan yang efektif kepada pegawai yang dilakukan oleh pimpinan, merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Melalui suatu pengawasan ini diharapkan pada pegawai agar termotivasi dan meningkatkan disiplin kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas

kantor, sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah dapat berhasil semaksimal mungkin.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa sistem pengawasan yang telah dilakukan oleh Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja pegawai akan pelaksanaan pekerjaannya yang telah mereka lakukan. Sebagaimana yang digambarkan pada hasil perhitungan distribusi frekuensi dan persentase, bahwa tingkat pengawasan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar berada pada kategori tinggi yaitu dengan nilai sebesar 32,65 yang berada pada interval 32 – 40.

Adapun sistem pengawasan yang dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar didasarkan pada pelaksanaan pekerjaan dan pegawai. Dengan kata lain pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan bertujuan untuk penyempurnaan hasil kerja. Semakin baik hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai, maka berhasillah suatu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kantor tersebut. Selain itu, salah satu faktor yang menentukan berhasilnya suatu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan adalah melihat hasil kerja para pegawai , dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dilakukan sesuai rencana dan selesai pada tepat waktu.

Hasil penelitian variabel disiplin kerja pegawai, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar sudah cukup optimal. Hal ini dapat dilihat pada perhitungan distribusi frekuensi dan persentase, dimana tingkat disiplin kerja pegawai berada

pada kategori tinggi, yaitu dengan nilai sebesar 32,75 yang berada pada interval 32-40. Dengan tingkat kerja demikian, dapat memperlihatkan bahwa pelaksanaan pengawasan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh, bahwa terdapat hubungan antara variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Dimana tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengawasan dengan tingkat disiplin kerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Adapun kontribusi pengawasan terhadap variabel disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada koefisien determinan yang diperoleh yaitu sebesar 83% sedangkan sisanya sebesar 17 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa dengan adanya pengawasan yang dilakukan terhadap para pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja mereka, maka pengaruhnya akan berdampak pada peningkatan tugas yang lebih berarti atau dengan kata lain meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai hitung yang lebih besar dari nilai tabel, dimana pengawasan yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, maka hipotesis penelitian ini diterima.
2. Tingkat hubungan antara variabel pengawasan dengan variabel disiplin kerja pegawai adalah sangat kuat. Dimana kontribusi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 83%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran yang berguna bagi pengembangan instansi pemerintahan dimasa yang akan datang sebagai berikut:

1. Mengingat adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, maka kepada pimpinan Bappeda agar jeli melihat aspek – aspek yang mempengaruhi disiplin kerja pegawainya dengan mengembangkan salah satu aspek tersebut, yaitu pelatihan terhadap pegawai, baik keluar maupun di dalam kantor,

karena pelatihan kerja merupakan awal dalam membentuk seorang pegawai baik itu fisik maupun keahlian agar nantinya pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas secara baik.

2. Diusahakan agar melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap kerja pegawainya untuk menghindari timbulnya berbagai masalah, seperti menurunnya motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji. 2005. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Dunia Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian Edisi 3*. Jakarta : Rineka Cipta
- Anonim, 2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- Atmosudirdjo, Prajudi, Prof. Dr. 1995. *Kesekretarisan dan Administrasi Perkantoran*.  
Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Chozanah, Nuhung, Dra. 2000. *Dasar – dasar Manajemen*. Bandung : Armico
- Hadayaningrat, Soewarno. 2005. *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*.  
Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Hartini, Sri. 2008. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta : Sinar Graffika
- LAN RI. 2002. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia Jilid IV*. Jakarta :  
CV Haji Masagung.
- Lateiner, Alfred, R. 2008. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta :  
Ghalia Indonesia.
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : PT.  
Refika Aditama.
- Martono, E. 2006. *Etika Komunikasi Kantor*. Jakarta : Karya Utama.
- Moekijat, Drs. 2010. *Administrasi Perkantoran Jilid III*. Bandung : Alumni.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sudjana. 2009. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis,  
Disertasi*. Bandung : Sinar Baru
- Sudjana. 2006. *Metode Statistika*. Bandung : Tersito.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujamto. 2006. *Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan*. Jakarta : Ghilia Indonesia.
- Susanti, Fery. 2004. *Laporan Penelitian*. Universitas Negeri Makassar.
- Sutrisno, H, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.





# LAMPIRAN-LAMPIRAN

**Lampiran 1**

**DAFTAR WAWANCARA**

**“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH KOTA MAKASSAR”**

1. Gambaran tentang Bappeda Kota Makassar
  - a. Sejarah berdirinya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar
  - b. Struktur Organisasi serta wewenang dan tanggung jawab Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar
2. Apakah dengan adanya pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai?

**ANGKET PENELITIAN**

**“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota  
Makassar”**

**PENGANTAR**

Angket ini dibuat untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyelesaian studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar,”

Keberadaan angket ini semata-mata bertujuan untuk memperoleh data yang akan dianalisis untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan sudi kiranya Bapak/Ibu menjawab pernyataan-pernyataan dalam angket ini sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Bilamana ada dianggap rahasia, maka peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Kesediaan Bapak/ibu mengisi angket ini merupakan bantuan yang sangat berharga bagi peneliti, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Makassar, Mei 2014

Peneliti

Agusriadi

## **I. PETUNJUK PENGISIAN**

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan. Setiap pernyataan disediakan alternatif pilihan. Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu alternatif yang sesuai dengan pertimbangan Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda (✓).

Keempat alternatif pilihan tersebut adalah sebagai berikut:

**ST : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**ST : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

## **II. IDENTITAS RESPONDEN**

**1. Jenis Kelamin** : .....

**2. Jabatan** : .....

**3. Pendidikan Terakhir** : .....

### III. PERTANYAAN

#### A. Pengawasan

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Apakah penetapan standar pelaksanaan pengawasan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010				
2	Apakah pelaksanaan pengawasan di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dilaksanakan secara rutin setiap hari				
3	Apakah pengukuran hasil kerja dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan				
4	Apakah pengecekan dan pendataan dilakukan untuk melihat hasil kerja pegawai.				
5	Apakah tindakan koreksi dilakukan terhadap setiap pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar				
6	Apakah ada pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi				
7	Apakah ada sistem pengaturan yang baik dalam organisasi				
8	Bagaimana Penyesuaian tugas dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai				
9	Apakah selalu ada evaluasi secara berkala hasil pelaksanaan kerja pegawai				
10	Apakah ada promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai				

## B. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Apakah pegawai Selalu Berusaha menjalankan tata tertib dilingkungan kerja.				
2	Apakah ada penyesuaian gaji pegawai sesuai tugas, jabatan dan prestasi kerjanya.				
3	Bagaimana Pengembangan keahlian dan potensi yang dimiliki pegawai.				
4	Apakah ada pengakuan atas kemampuan dan keahlian pegawai.				
5	Bagaimana Kemampuan pegawai membina kerjasama internal.				
6	Bagaimana Tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas.				
7	Bagaimana ketetapan waktu pegawai untuk datang ke kantor				
8	Bagaimana Ketaatan pegawai dalam berpakaian dinas.				
9	Bagaimana Ketaatan pegawai terhadap ketentuan jam kerja.				
10	Apakah Penggunaan peralatan kantor di pergunakan dengan sebaik-baiknya.				

### Lampiran 3

#### **DATA HASIL PENELITIAN**

1. Skor responden untuk variabel Pengawasan
2. Skor untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai
3. Tabel Kerja Pengawasan (X) dan Disiplin Kerja Pegawai (Y)
4. Perhitungan Mean Variabel Pengawasan dan Variabel Disiplin Kerja Pegawai.
5. Analisis Regresi dan Korelasi Sederhana.

## 1. SKOR RESPONDEN UNTUK VARIABEL PENGAWASAN (X)

No. Resp	Skor Responden Untuk Item Nomor										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	32
2.	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	29
3.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	38
4.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	31
6.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	30
7.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	33
9.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
10.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	33
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
12.	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	36
13.	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	30
14.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
15.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	40
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	30
17.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
18.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	35
19.	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	28
20.	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	33
21.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	33
22.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	30
23.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	33
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
25.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
26.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	32
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
28.	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	35
29.	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	30
30.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	34
31.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	36
32.	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	28
33.	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	38
34.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	32
35.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
36.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
37.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	31
38.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
41.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	32

42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34
43.	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	35
44.	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	34
45.	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	33
46.	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	26
47.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	36
48.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	30
49.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	34
51.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
52.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	28
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	33
54.	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	36
55.	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	34
56.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	31
57.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	28
58.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
59.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	32
60.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36



## 2. SKOR RESPONDEN UNTUK VARIABEL DISIPLIN KERJA

### PEGAWAI (Y)

40.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
41.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42.	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	34
43.	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
44.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
45.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	33
46.	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	26
47.	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	34
48.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	30
49.	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
50.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
51.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
52.	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28
53.	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	34
54.	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
55.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
56.	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	33
57.	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	26
58.	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
59.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
60.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36



**3. TABEL KERJA VARIABEL PENGAWASAN (X) DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Y)**

No.	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	32	34	1024	1156	1088
2	29	30	841	900	870
3	38	36	1444	1296	1368
4	31	33	961	1089	1023
5	31	31	961	961	961
6	30	30	900	900	900
7	34	34	1156	1156	1156
8	33	33	1089	1089	1089
9	34	36	1156	1296	1224
10	33	33	1089	1089	1089
11	28	26	784	676	728
12	36	35	1296	1225	1260
13	30	30	900	900	900
14	32	34	1024	1156	1088
15	40	40	1600	1600	1600
16	30	30	900	900	900
17	34	36	1156	1296	1224
18	35	34	1225	1156	1190
19	28	26	784	676	728
20	33	35	1089	1225	1155
21	33	31	1089	961	1023
22	30	30	900	900	900
23	33	33	1089	1089	1089
24	34	34	1156	1156	1156
25	34	36	1156	1296	1224
26	32	33	1024	1089	1056
27	28	26	784	676	728
28	35	35	1225	1225	1225
29	30	30	900	900	900
30	34	36	1156	1296	1224
31	36	36	1296	1296	1296
32	28	30	784	900	840
33	38	36	1444	1296	1368
34	32	33	1024	1089	1056
35	31	31	961	961	961
36	29	29	841	841	841
37	31	33	961	1089	1023
38	35	34	1225	1156	1190
39	40	40	1600	1600	1600
40	31	31	961	961	961

41	32	30	1024	900	960
42	34	34	1156	1156	1156
43	35	34	1225	1156	1190
44	34	36	1156	1296	1224
45	33	33	1089	1089	1089
46	26	26	676	676	676
47	36	34	1296	1156	1224
48	30	30	900	900	900
59	35	35	1225	1225	1225
50	34	36	1156	1296	1224
51	31	31	961	961	961
52	28	28	784	784	784
53	33	34	1089	1156	1122
54	36	34	1296	1156	1224
55	34	36	1156	1296	1224
56	31	33	961	1089	1023
57	28	26	784	676	728
58	36	36	1296	1296	1296
59	32	30	1024	900	960
60	36	36	1296	1296	1296
Jumlah	1959	1965	64505	64979	64688

#### 4. PERHITUNGAN MEAN (RATA-RATA) VARIABEL PENGAWASAN

(X)

Diketahui :

$$\sum X = 1959$$

$$n = 60$$

penyelesaian :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{1959}{60} \\ &= 32,65\end{aligned}$$

#### PERHITUNGAN MEAN (RATA – RATA) VARIABEL DISIPLIN KERJA

PEGAWAI (Y)

Diketahui :

$$\sum Y = 1965$$

$$n = 60$$

penyelesaian :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{1965}{60} \\ &= 32,75\end{aligned}$$

## 5. ANALISIS REGRESI DAN KORELASI SEDERHANA

### Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	32.7500	3.25537	60
Pegawai			
Pengawasan	32.6500	3.03552	60

Correlations

		Disiplin Kerja	Pengawasan
		Pegawai	
Pearson Correlation	Disiplin Kerja Pegawai	1.000	.910
	Pengawasan	.910	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja Pegawai	.	.000
	Pengawasan	.000	.
N	Disiplin Kerja Pegawai	60	60
	Pengawasan	60	60

Model Summary<sup>b</sup>

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.910 <sup>a</sup>	.829	.826	1.35884	.829	280.623	1	58	.000

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan
- b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	518.156	1	518.156	280.623	.000 <sup>a</sup>
Residual	107.094	58	1.846		
Total	625.250	59			

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan  
 b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1    (Constant)	.875	1.911		.458	.649
	.976	.058	.910	16.752	.000

- a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS for Windows Ver 18.0

Keterangan : dari tabel diatas, diperoleh:

1. Persamaan Regresi

$$Y = 0,875 + 0,976 X$$

2. Koefisien Regresi (r)

$$r = 0,910 \text{ (termasuk ketagori sedang)}$$

3. Koefisien Determinan (r)<sup>2</sup>

$$r^2 = 0,829$$

Kontribusi Variabel X terhadap Y sebesar 82 %

4. Uji F (Signifikan Regresi)

$$F_{\text{hitung}} = 10,091 \text{ dan } \text{Sig} = 0,00$$

$$dk \text{ pembilang} = 1$$

dk penyebut = 58

dari tabel diatas, diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 4,006. Dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yang berarti regresi signifikan.



## TABEL NILAI-NILAI $r$ PRODUCT MOMENT

## Lampiran 5

### Usulan Judul Penelitian dan Berkas Penelitian

1. Surat Usulan Judul Penelitian
2. Surat Keputusan (SK) Dekan Fakultas Ekonomi tentang Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
3. Surat Permohonan Izin Penelitian Kepada Ketua LP3M Unismuh Makassar
4. Surat Permohonan Izin Penelitian Kepada Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel Cq. Ka. Balitbangda
5. Surat Permohonan Izin Penelitian Kepada Bapak Wali Kota Makassar
6. Surat Keterangan dari Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

## Lampiran 6

### RIWAYAT HIDUP



**AGUSRIADI**, lahir Di Datara pada tanggal 30 Juni 1991, tepatnya di Desa Teppo Batu Kecamatan Pammana, Kab. Wajo, Sulawesi Selatan. Anak ke 3 (Tiga) dari 6 (Enam) bersaudara dari pasangan Ayahanda H. Dg. Manessa dengan Ibunda Hj.St.Rabiah. Penulis memasuki jenjang pendidikan pada tahun 1999 di SD Negeri Teppo Batu dan lulus tahun 2004. Setelah itu melanjutkan pendidikan di SMP NEGERI 1 PAMMANA, dan selesai pada tahun 2007. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMA NEGERI 1 PAMMANA dan keluar sebagai alumni 2010.

Pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Pada bulan Juli sampai September tahun 2013 penulis menjalani kegiatan KKP atau Magang di salah satu Kantor Pemerintah, tepatnya di Jl. Urip sumohardjo Makassar, yakni di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@plasa.com

Nomor : 1029/Izn-05/C.4-VIII/III/35/2014  
Lamp : 1 (satu) rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

23 J. Awwal 1435 H  
25 Maret 2014 M

*Kepada Yth,*  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala UPT P2T BKPMID Prov.Sulsel  
di –  
Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor : 100/05/C.4-II/III/35/2014 M tanggal 22 Maret 2014, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	: AGUSRIADI
No. Stambuk	: 105 72 02204 10
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.”**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 29 Maret s/d 29 Mei 2014

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullah khaeran katziraa.

*أَنْتَ مُحَمَّدُ رَسُولُ اللَّهِ*  
Ketua,  
Ub. Sekretaris LP3M,

*Ir. Abubakar Idhan, MP*  
*NBM 101 7716*



## PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

## KELOMPOK PENANAMAN MODAL DAERAH

Ilp Bougainville No. 5 Tel: (0411) 441077 Fax: (0411) 448936

MAKASSAR 90222

Makassar, 26 Maret 2014

Kepada

Yth. Walikota Makassar

di-

## Makassar

826 /P2T-BKPM/19.36P/03/VII/2014

### Empiran : -

Perihal : Izin Penelitian

Makassar

**N a m a** : Agusriadi  
**Nomor Pokok** : 105 72 02204 10  
**Program Studi** : Manajemen  
**Pekerjaan** : Mahasiswa  
**Alamat** : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

## “PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR”

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 29 Maret s/d 29 Mei 2014

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH**  
**PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TEMBUSAN : Kepada Yth :

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

**BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH**

Unit Pelaksana Teknis – Pelayanan Perizinan Terpadu

Jln. Bougenville No. 5 Telp (0411) 441077 Fax. (0411) 448936

**MAKASSAR 90222**

Makassar, 26 Maret 2014

Kepada

Yth. Walikota Makassar

di-

Makassar

nomor : 3826 /P2T-BKPMD/19.36P/03/VII/2014  
lampiran : -  
perihal : Izin Penelitian

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1029/Izn-05/C.4-VIII/III/35/2014 tanggal 25 Maret 2014 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: Agusriadi
Nomor Pokok	: 105 72 02204 10
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR”**

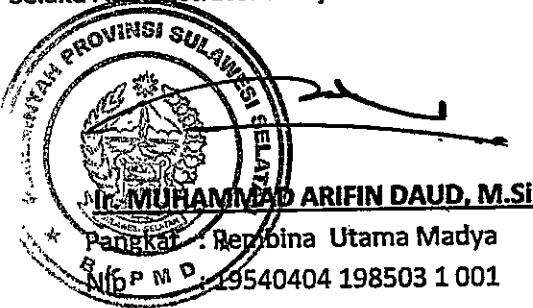
Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 29 Maret s/d 29 Mei 2014

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH**  
**PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu**



TEMBUSAN : Kepada Yth.:

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
(BAPPEDA)  
JALAN JENDERAL AHMAD YANI NO. 2, TELP. (0411) 316940  
MAKASSAR 90111

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 050.13/301/K/IV/2014

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

a. N a m a : Drs. H. SYAHRIR SAPPAIL, M.Si

b. J a b a t a n : Kepala Bappeda Kota Makassar

dengan ini menerangkan bahwa :

a. N a m a : AGUSRIADI

b. N o. Pokok/Jurusan : 105720220410 / Manajemen

c. A l a m a t : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

d. J u d u l : "Pengaruh Pengawasan Terhadap Pegawai Pada Kantor Badan Pembangunan Daerah Kota Makassar". Disiplin Kerja Perencanaan

2. Bersama ini diterangkan bahwa benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian (mengambil data) pada instansi kami.

3. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 April 2014  
BAPPEDA  
050.13/301/K/IV/2014  
Drs. H. SYAHRIR SAPPAIL, M.Si  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP. 19560702 198509 1 003