

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
DI PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA  
GAU MABAJI GOWA**

**MIRNAWATI**

**Nomor Stambuk : 1056 1052 0814**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
DI PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA  
GAU MABAJI KABUPATEN GOWA**

Skripsi  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh  
MIRNAWATI  
Nomor Stambuk : 105610520814

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2018**

## PERSETUJUAN

**Judul Skripsi** : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

**Nama Mahasiswa** : MIRNAWATI

**Stambuk** : 10561 05208 14

**Program Studi** : Ilmu Administrasi Negara

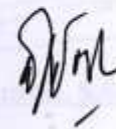
Menyetujui:

**Pembimbing I**



**Dr. Hj. Fatmawati, M.Si**

**Pembimbing II**



**Dr. Hj. Sudarmi, M.Si**

Mengetahui:

**Dekan**

**Fisipol Unismuh Makassar**



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si**

**Ketua Jurusan**

**Ilmu Administrasi Negara**



**Nasrul Haq, S.Sos., MPA**

## PENERIMAAN TIM

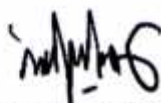
Telah diterima oleh Tim Pengujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nomor : 0007/FSP/A.1-VIII/II/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Di Makassar pada hari Sabtu tanggal 09 Februari 2019.

### TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si
2. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si
3. Dr. Anwar Parawangi, M.Si
4. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si



## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mirnawati  
Nomor Stambuk : 105610520814  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa telah benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, Desember 2018

Yang menyatakan



**Mirnawati**

## ABSTRAK

**MIRNAWATI. 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa (dibimbing oleh Fatmawati dan Sudarmi)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan tipe penelitian survei. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linear sederhana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang dengan menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah seluruh pegawai menjadi responden. Data tersebut dianalisis secara regresi linear sederhana menggunakan *SPSS Versi 24*.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sedang antara pengawasan dengan disiplin kerja dengan nilai  $r = 0.421$  jika dipersentasekan 42,1%. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.02 karena nilai signifikansi  $0.02 < 0.05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

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

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa". Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Hj. Fatmawati, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Sudarmi, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Terima kasih tak terhingga penulis persembahkan kepada Ayahanda H. Ambo Masse, Ibunda Hj. Asinah, Kakak Fardhi Djamal, yang tak henti-hentinya mengirimkan doa tulus bagi penulis, memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil. Tak lupa juga teman-teman Nurul Hikma Sari , Wirna, Upi, Anita, Kak Nita, Kak Cipto dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan semua. Hanya Allah SWT yang mampu membalas segala kebaikan, bantuan dan kasih sayang kalian.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh Civitas Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya yang terhormat Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar dan Bapak Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih khususnya kepada bapak La Tatong, SE, M.Si selaku Kepala Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa dan ibu Dra. Rusiah selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang senantiasa membantu, memberikan banyak ilmu, arahan, dan motivasi.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 29 Nopember 2018

**Mirnawati**



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim.....	iii
Halaman Pernyataa Keaslian Karya Ilmiah .....	vi
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6

### **BAB II PEMBAHASAN**

A. Pengertian Konsep dan Teori .....	7
1. Teori Pengawasan .....	7
2. Teori Disiplin Kerja .....	14
B. Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai.....	22
C. Kerangka Pikir .....	23
D. Definisi Operasional.....	24
E. Hipotesis.....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel .....	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Teknik Analisis Data.....	31
F. Teknik Pengabsahan.....	33

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi lokasi dan objek penelitian .....	36
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
2. Gambaran Umum Responden .....	41
B. Uji Instrument Penelitian Analisis .....	43
1. Uji Validitas Data.....	43
2. Uji Reliabilitas Data.....	44
C. Deskripsi Variabel .....	45
1. Pengawasan .....	45
2. Disiplin Kerja .....	56
D. Analisis Data .....	68
1. Pengaruh Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa .....	68
2. Uji Regresi Linear Sederhana .....	69
3. Interpretasi Data .....	72

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	76

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Variabel Pengawasan .....	26
Tabel 2.2 Variabel Disiplin Kerja .....	27
Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.4 Saya Lebih Giat Bekerja Bila Sedang Diawasi Oleh Pimpinan.....	43
Tabel 4.5 Pemimpin Melihat Pegawai Bekerja Secara Langsung .....	44
Tabel 4.6 Agar Lebih Efektif Dalam Bekerja Maka Perlu dilakukan Pengawasan Baik Secara Langsung Maupun Tidak Langsung.....	45
Tabel 4.7 Indikator pengawasan langsung .....	46
Tabel 4.8 Setujukah Anda, Jika Pengawasan Dilakukan Hanya Dilihat Dari Absensi Pegawai .....	48
Tabel 4.9 Saya Selalu Memberikan Laporan Pelaksanaan Pekerjaan Pada Pemimpin.....	49
Tabel 4.10 Pemimpin Selalu Memeriksa Laporan Pelaksanaan Pekerjaan Yang Diberikan .....	50
Tabel 4.11 Indikator Pengawasan Tidak Langsung .....	51
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan (X).....	53
Tabel 4.13 Saya Datang Dan Pulang Pada Jam Kerja Yang Telah Ditentukan .....	56
Tabel 4.14 Saya Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja Yang Ditugaskan Kepada Saya.....	57

Tabel 4.15 Saya Bekerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan .....	58
Tabel 4.16 Indikator Disiplin Preventif .....	60
Tabel 4.17 Pemimpin Dengan Tegas Memberi Sanksi Hukuman Bagi Yang Melakukan Kesalahan Dan Penyelewengan.....	62
Tabel 4.18 Saya Siap Diberi Sanksi Apabila Melakukan Kesalahan Dan Penyelewengan .....	63
Tabel 4.19 Saya Bersedia Melepas Jabatan Jika Tidak Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik .....	64
Tabel 4.20 Indikator Disiplin Korektif.....	65
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja .....	67
Tabel 4.22 Uji Regresi Linear Sederhana .....	71
Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	72
Tabel 4.24 : Koefisien Determinasi .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 Bagan Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 3 Struktur Organisasi PSTW Gau Mabaji Gowa .....	38
Gambar 4.1 Kontinum Interpretasi Skor Pengawasan.....	54
Gambar 4.2 Kontinum Interpretasi Skor Disiplin Kerja.....	68

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dimasa sekarang ini, setiap instansi berkeinginan untuk melakukan kemajuan dalam organisasinya. Dalam persaingan, organisasi dituntut harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang paling penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang akan terus berlangsung. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing dalam bekerja.

Aparatur Sipil Negara yang di singkat menjadi ASN yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintah harus dilandasi dengan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-undang 1945.

Suatu lembaga atau instansi untuk mencapai tujuannya tentu ada kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan, kegiatan tersebut dilaksanakan oleh orang-orang yang bekerja atau saling membantu untuk menjalankan kegiatan yang di telah ditentukan oleh standar kerja atau standar operasional prosedur (SOP) . Dalam menjalankan kegiatan, pengawasan sangat perlu dilakukan untuk melihat segala kegiatan ataupun aktivitas dalam pekerjaan para pegawai yang terdapat dalam suatu instansi. Fungsi dari pengawasan ialah mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan

membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari. Hal ini diartikan juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

*Lembaga Indonesia Corruption (ICW)*, Menyampaikan bahwa pengertian pengawasan sebagai suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah suatu pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan atau suatu kegiatan itu dilaksanakan sesuai dengan rencana, aturan-aturan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara Saiful Anwar (2014:3) memberikan pemahaman yang sama bahwa pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur-aparatur pemerintah diperlakukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementrian Sosial Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa yang disingkat menjadi PSTW Gau Mabaji Gowa merupakan salah satu lembaga atau instansi yang wajib melaksanakan Undang-undang Aparatur Sipil Negara baik di kantor pusat maupun daerah. PSTW Gau Mabaji yang berlokasi di Jl. Poros Malino Km 29, Dusun Samaya, Desa Romangloe, Kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, memberikan pelayanan sosial bagi lanjut usia. PSTW Gau Mabaji memiliki pegawai yang berjumlah 35 orang ASN, 4 orang pemangku jabatan

struktural , 12 orang pemangku jabatan fungsional, dan 19 orang pemangku jabatan fungsional umum.

Pelaksanaan kegiatan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji terlihat masih kurang baik, karena masih ada pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan setengah hati karena kurangnya pengawasan yang diberikan pemimpin. Terlihat dari kurangnya minat pegawai menyelesaikan kerja dengan tepat waktu, munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut, serta pegawai yang melakukan kesalahan. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan secara langsung dari pemimpin serta kurangnya disiplin kerja para pegawai. Untuk itu dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pemimpin harus lebih meningkatkan pengawasan sehingga disiplin kerja dalam diri pegawai akan meningkat pula.

Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat untuk bekerja dan diharapkan akan berkurang kesalahan maupun penyimpangan yang terjadi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin seharusnya lebih melihat betapa pentingnya pelaksanaan pengawasan untuk membangun semangat kerja dalam diri pegawai dan mencegah terjadinya kesalahan maupun penyimpangan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik tentu dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Disiplin sebagai proses latihan agar pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan bisa lebih efektif dalam bekerja. Pendisiplinan juga hendaknya bersifat mendidik dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang



akan menjatuhkan pegawai atau bawahan. Sedangkan disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai dan diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian disiplin menurut Handoko (2008:94), Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Hukuman tindakan disiplin terhadap pekerjaan yang gagal harus memenuhi standar yang telah ditentukan.

Adapula hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja sehingga kedisiplinan waktu tidak diperhatikan.
2. Kurangnya pemberian insentif terhadap pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang harus dimiliki oleh setiap individu dan masyarakat dalam kehidupan. Untuk membina Aparatur Sipil Negara yang memiliki kesetiaan dan perkataan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri.

Dalam peraturan pemerintah no 30 tahun 1980 dan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Kedisiplinan merupakan kunci atau syarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-

tugas yang dipercayakan oleh organisasi. Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi, kesiapan seluruh pegawai baik itu kemampuan maupun kemauan sangat diharapkan dalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi serta menuntut adanya disiplin yang tinggi dari pada Aparatur Sipil Negara.

Menurut pengamatan penulis, kedisiplinan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa pegawai masih kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas. Hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai, mulai dari terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, dan bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien dan terlihat kurang disiplin dalam bekerja. Pemimpin seharusnya lebih tegas saat melihat ada pegawai yang kurang memiliki disiplin dalam bekerja, pemimpin tegas dalam menegur secara lisan maupun secara tertulis.

Keterkaitan antara pengawasan dan disiplin kerja telah dijelaskan oleh Siagian (2007:94) yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja pegawai. Kedisiplinan merupakan hal yang menjadi tolak ukur suatu untuk mengetahui apakah para pemimpin dalam aktivitas pengawasan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH

## PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA GAU MABAJI KABUPATEN GOWA”.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah: “ Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang didapat dari penelitian ilmiah ini adalah:

#### 1. Manfaat teoritis

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir penulis melalui karya ilmiah, dan untuk menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan.

#### 2. Manfaat praktis

Dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi pemerintah maupun dinas terkait pada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Pengawasan dan Disiplin Kerja**

##### **1. Konsep Pengawasan**

###### **1.1 Pengertian Pengawasan**

Didalam bahasa Inggris ada 2 istilah yang digunakan untuk pengawasan yaitu control dan supervisor. Control maupun supervisor di terjemahkan dengan arti pengawasan dan pengendalian. Hal ini mengandung pengertian untuk melakukan aktivitas secara berhati-hati. Tujuannya tidak lain adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan, sehingga tujuan tercapai tanpa ada hambatan.

Pengertian pengawasan menurut Siagian (2011:176). "Pengawasan merupakan proses pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya." Lebih lanjut Victor dan Makmur (2011:176) mengemukakan " Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai." Terry dan Leslie (2010:232) berpendapat bahwa : "Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat sang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial

sebelum persoalan ini menjadi serius." Sarwoto (2010:94) menyatakan bahwa "Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Pengawasan memiliki peran yang sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan. Manusia dalam organisasi perlu diamati, bukan maksud untuk mencari kesalahannya dan kemudian menghukumnya, akan tetapi untuk mendidik dan membimbing agar menjadi lebih baik.

### **1.2 Maksud dan Tujuan Pengawasan**

Terwujudnya tujuan yang dikendaki oleh organisasi tidak lain merupakan tujuan dari pada pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan.

Menurut Bohari (2002:15) "Tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi, dengan maksud untuk secepatnya melaporkan kesalahan atau hambatan kepada pemimpin atau penanggung jawab kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan yang korektif yang perlu.

Menurut Situmorang dan Juhir (1994;22) maksud pengawasan adalah untuk :

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.

- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c. Mengetahui apakah menggunakan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standard

### **1.3 Fungsi Pengawasan**

Dalam rangka melakukan transformasi guna meraih perbaikan kualitas organisasi publik, perlu dilakukan pengawasan terhadap seluruh tindakan dan akibat dari proses transformasi tersebut. Melalui pengawasan dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi secara dini. Jika kesalahan dan kekurangan diketahui lebih awal maka perbaikan dan peningkatan dengan cepat dapat dilakukan, artinya semua permasalahan dapat diantisipasi.

Dibawah ini adalah pengertian dan definisi dari fungsi pengawasan menurut para ahli, yaitu :

Menurut Sule dan Saefullah (2005:317) bahwa "Fungsi pengawasan adalah indentifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah

kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai.

Lebih lanjut Terry dan Leslie (2005:238-239) mengemukakan "fungsi pengawasan adalah cara menentukan, apakah diperlukan sesuatu penyesuaian atau tidak dan karena itu ia harus merupakan bagian integral dari sistem manajemen.

Selanjutnya fungsi dari pengawasan menurut Simbolon (2004:62) mengemukakan bahwa fungsi dari pengawasan yaitu :

- a. Mempertebal rasa dan tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Sementara Sudarsono dan Edilius (2002:105) mengemukakan bahwa "Pengawasan berfungsi agar dapat diperoleh hasil produksi berupa barang dan jasa yang berkualitas dalam jangka waktu yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memastikan supaya, rencana yang telah ditetapkan bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan proses yang telah diatur.

#### **1.4 Sifat-Sifat Pengawasan**

Menurut Siagian (2003:114) agar fungsi pengawasan itu mendatangkan hasil yang diharapkan, pimpinan suatu organisasi harus mengetahui sifat-sifat dari proses pengawasan dan yang lebih penting lagi, berusaha untuk memenuhi sebanyak mungkin ciri-ciri itu dalam pelaksanaannya. Sifat-sifat tersebut ialah sebagai berikut :

- a. Pengawasan harus bersifat fact finding dalam arti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
- b. Pengawasan harus bersifat preventif yang artinya bahwa proses pengawasan dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan.
- c. Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang yang berarti pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan.
- d. Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi.



- e. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi dan manajemen maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah tercapainya tujuan.
- f. Proses pelaksanaan pengawasan harus efisien.
- g. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak betul.
- h. Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksanaan meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya.

Jelas kiranya bahwa pengawasan memainkan peranan yang sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan.

### **1.5 Teknik-Teknik Pengawasan**

Menurut Siagian (2003:115) Proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan menggunakan dua macam teknik pengawasan yaitu :

- a. Pengawasan langsung (*Direct Control*)

Pengawasan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk :

- 1) Inspeksi langsung
- 2) On-the-spot observation, dan

### 3) On-the-spot report

Yang berarti pengambilan keputusan on the spot jika diperlukan. Akan tetapi, karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu.

#### b. Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*)

Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk :

- 1) Tertulis, dan
- 2) Lisan.

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang akan menyenangkan pimpinan dengan kata lain, para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Jika hal-hal positif saja yang dilaporkan, pimpinan tidak akan mengetahui keadaan yang sesungguhnya. Akibatnya pimpinan akan mengambil kesimpulan yang salah dan lebih jauh lagi akan mengambil keputusan yang salah.

## **2. Konsep Disiplin Kerja**

### **2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Toha 2016:88).

Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan dan pengembangan disiplin. Menanamkan disiplin kerja dapat dikembangkan dengan cara pemimpin yang dapat jadi panutan atau teladan bagi para tenaga kerja. Keteladanan seorang pemimpin biasanya dapat membangkitkan disiplin kerja yang kuat bagi tenaga kerja yang membaktikan diri dibawah pemimpin.

Adapun pengertian Disiplin dan disiplin kerja menurut para ahli yakni, sebagai berikut :

Menurut Siswanto (2001:291) "disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peruran-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya."

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Prayudi (2001:128) "disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan

sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih." Pendapat lain dikemukakan oleh Wursanto (2011:129) "disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan." Lebih lanjut Siagian (2016:86) mengemukakan "disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Apabila ketetapan dan peraturan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik." Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Latainer (2016:87) " disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku." Edy Sutrisno (2016:87) juga memberikan pendapat "disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap yang sangat diperlukan baik seseorang yang bersangkutan maupun oleh suatu organisasi.

## **2.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Sastrohadiwiryono (2001:292) memberikan rincian secara umum tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif perusahaan. Berikut, tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajer :

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer;
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum terhadap pihak tertentu

yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo (2016:89-93) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, Karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin pada dirinya.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Seorang pemimpin harus berani mengambil tindakan apabila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, tindakan tersebut harus sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral karyawan.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- ) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- ) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- ) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- ) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk dapat menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka (Black 2016:93)

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

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa dan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

d. Keadilan



Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

f. Sanksi Hukuman

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

## **2.5 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2001:208) terdapat 2 tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

b. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Lebih lanjut Simamora (2004:611) mengemukakan ada 3 bentuk kedisiplinan :

a. Disiplin Manajerial

Segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.

b. Disiplin Tim

Kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.

c. Disiplin Diri

Dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

### **3 Unsur-Unsur Disiplin Kerja**

Beberapa komponen atau unsur-unsur disiplin kerja dikemukakan oleh, Veithzal Rivai (2005:444), yaitu :

a. Kehadiran

Hal ini menjadi faktor yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanhkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

**b. Hubungan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Keterkaitan antara pengawasan dan disiplin kerja telah dijelaskan oleh Siagian (2007:94) yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi

penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja pegawai. Kedisiplinan merupakan hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah para pemimpin dalam aktivitas pengawasan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

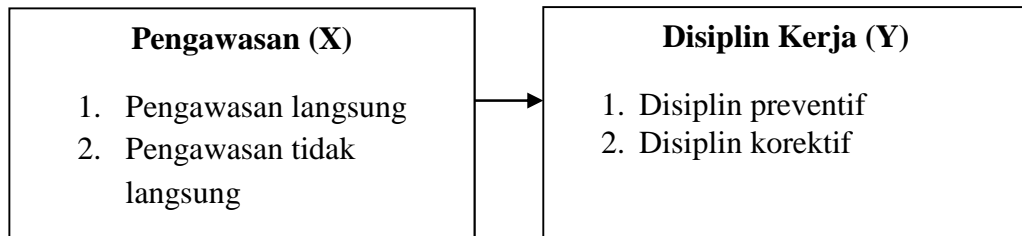
Pengawasan kerja dan disiplin kerja sangat erat kaitannya satu sama lain. Dengan adanya pengawasan maka akan meningkatkan disiplin kerja dari dalam diri pegawai. Tanpa adanya pengawasan dan disiplin kerja yang timbul dari diri sendiri maka tingkat kerja akan rendah. Sebaliknya apabila pengawasan dan disiplin kerja tinggi maka akan tinggi pula hasil yang akan diperolehnya.

### **c. Kerangka Berpikir**

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa memiliki masalah yang terletak pada sumber daya manusia terutama dalam konsep pengawasan dan disiplin kerja.

Tercapainya tujuan daripada suatu organisasi atau lembaga, dibutuhkan kinerja dari pegawai yang harus jujur dalam bekerja tanpa harus selalu diamati atau diawasi dan harus pula memiliki disiplin kerja yang baik.

Untuk memahami lebih jelas dapat dilihat pada bagan kerangka pikir sebagai berikut :

**Gambar 2****Bagan Kerangka Berpikir**

Gambar

Bagan Kerangka Pikir

**d. Definisi operasional**

## 1. Pengawasan (X)

Dari gambaran kerangka pikir yang telah dilihat diatas memiliki dua variabel yaitu pengawasan (X) dan disiplin kerja (Y) yang memiliki beberapa indikator. Sebagaimana yang lihat variabel X pengawasan dan indikatornya ialah sebagai berikut ;

## a. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung yang dimaksud adalah pemimpin mendatangi dan melihat para pegawai bekerja secara langsung dan memberikan sanksi secara langsung ketika pegawai melakukan kesalahan, seperti ;

a) Melihat secara langsung para pegawai bekerja

b) Memberikan sanksi secara langsung saat pegawai melakukan kesalahan

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung ialah dimana pemimpin melakukan pengawasan tanpa mendatangi tempat pelaksanaan pekerjaan, seperti ;

- a) Pengawasan dari jarak jauh

2. Disiplin Kerja (Y)

Adapun variabel kedua dalam kerangka pikir diatas yaitu disiplin kerja (Y) yang memiliki dua indikator yang telah dikemukakan oleh Handoko (2001:208), antara lain;

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif ialah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong disiplin dalam diri antar pegawai, antara lain ;

- a) Disiplin pada diri pegawai
- b) Mematuhi pedoman kerja

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif ialah kegiatan untuk menangani pelanggaran dan penyelewengan terhadap aturan-aturan, seperti ;

- a) Memberi sanksi sesuai peraturan yang berlaku

**Tabel 2.1 Pengawasan (X)**

No	Variabel	Referensi	Indikator	Dimensi
1.	Pengawasan (X)	1. Pengawasan langsung	a. Melihat pegawai bekerja secara langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemimpin melihat secara langsung pegawai bekerja</li> <li>- Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri</li> <li>- Melaksanakan pekerjaan dengan baik</li> <li>- Memahami pekerjaannya</li> <li>- Menerima pekerjaannya dengan baik</li> </ul>
			b. Memberikan sanksi secara langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menegur pegawai secara langsung</li> <li>- Memberikan surat peringatan</li> </ul>
		2. Pengawasan tidak langsung	a. Pengawasan jarak jauh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan daftar absensi kehadiran pegawai</li> <li>- Memberikan laporan pelaksanaan pekerjaan kepada pemimpin</li> <li>- Mampu jujur dalam bekerja</li> </ul>

**Tabel 2.2 Disiplin Kerja (Y)**

No	Variabel	Referensi	Indikator	Dimensi
1.	Disiplin kerja (Y)	1. Disiplin preventif	a. Disiplin pada diri pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu hadir tepat waktu</li> <li>- Memiliki rasa tanggung jawab</li> <li>- Mampu bekerja sesuai waktu yang ditentukan</li> <li>- Mematuhi peraturan</li> <li>- Memakai seragam dengan sopan dan rapi</li> </ul>
			b. Memahami pedoman kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mematuhi peraturan jam kerja yang ditetapkan</li> <li>- Mampu memahami prosedur yang ditetapkan</li> <li>- Memperlancar tugas</li> <li>- Memperjelas tugas dan tanggung jawab</li> <li>- Memahami setiap pekerjaannya</li> </ul>
		2. Disiplin korektif	a. Memberi sanksi sesuai peraturan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan penrunan jabatan</li> <li>- Melakukan mutasi</li> </ul>



### c. Hipotesis

Menurut Sugiono (2016:76) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan teori tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis dalam Uji ini adalah dugaan sementara:

- H1 : Ada hubungan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.
- H0 : Tidak ada hubungan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Lokasi sebagai sumber data penelitian ini adalah segala aktivitas yang dilaksanakan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji, yang berlokasi di Jl. Poros Malino Km 29, Dusun Samaya, Desa Romangloe, Kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Alasan dipilihnya lokasi tersebut dikarenakan lokasi tersebut merupakan salah satu Kementrian Sosial yang banyak memberikan pelayanan dengan masyarakat khususnya para lanjut usia (lansia), dan setelah melakukan observasi terlihat beberapa kurang-kekurang dari kinerja pegawai.

Waktu yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah selama 2 bulan.

#### **B. Jenis Dan Tipe Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survei. Tipe penelitian survei adalah tipe penelitian yang melibatkan secara langsung sipeneliti untuk menggali data dan informasi yang

dibutuhkan. Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan menggunakan kuesioner.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2015:63) “ keseluruhan objek penelitian yang hendak diteliti.” Populasi tersebut adalah pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa, sebanyak 53 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diperoleh dari Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa yang berjumlah 53 orang.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu melalui angket dan observasi.

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Sugiyono (2015:142) mengatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Berikut instrumen skala likert yang digunakan :

Sangat Setuju :5

Setuju :4

Ragu-ragu :3

Tidak Setuju :2

Sangat Tidak Setuju :1

## 2. Observasi

Menurut Sugiyono (2015:145) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

## E. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:147) Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Data yang diperoleh dari responden dilapangan diolah secara ilmiah dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

### 1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3.1 : Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Setuju
60% - <80%	Setuju
40% - <60%	Ragu-ragu
20% - < 40%	Tidak Setuju
0% - < 20%	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Arikunto, 2010: 246)

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Pada tahap ini analisis data menggunakan tabel analisis regresi linear sederhana berdasarkan jawaban responden. Adapun rumus persamaan analisis korelasi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan rumus:

Y = variabel disiplin kerja

X = variabel pengawasan

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 24*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah: Jika nilai P value (sig)  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan Jika nilai P value (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

#### **F. Teknik Pengabsahan**

Adapun teknik pengabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas instrumen untuk mengukur kuisisioner penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner yang sudah valid dan reliabel seluruh butirnya dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Adapun rumus teknik pengabsaan data, yaitu:

##### 1. Uji Validitas

Pengertian validitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan pertanyaan dari indikator variabel. Butir pertanyaan dikatakan valid atau handal apabila jawaban seseorang konsisten. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24*. Suatu kontruk atau variabel dikatakan valid apabila Jika

nilai  $r_{Hitung}$   $r_{Tabel}$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya (Sunyoto, 2013:81)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya tingkat kehandalan alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali. Besarnya koefisien alpha yang diperoleh menunjukkan koefisien realibilitas instrumen. Reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan komputer dengan bantuan aplikasi *software SPSS version 24* dengan *crombach alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0.6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut valid atau reliabel Ayunghyas (2012:58). Maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **1) Profil Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa**

Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa berlokasi di Jl. Poros Malino Km.29 Dusun Samaya Desa Romangloe Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa Propinsi Sulawesi Selatan. Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa mampu melayani 180 manusia lanjut usia (manula) setiap tahunnya baik itu di dalam Panti maupun diluar Panti. Jangkauan pelayanan berada di 12 Propinsi yaitu : Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Gorontalo, Nusa Tenggara Timur (NTT), Nusa Tenggara Barat (NTB), Maluku, Maluku Utara, Papua, Papua Barat dan Kalimantan Tengah.

###### **2) Tugas dan Fungsi**

Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan rehabilitasi sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial agar mampu berperan aktif, berkehidupan dalam masyarakat, rujukan regional, pengkajian dan penyiapan standar pelayanan, pemberian informasi serta koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, masing-masing panti menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program, evaluasi dan laporan;
- b. pelaksanaan registrasi, observasi, identifikasi, diagnosa sosial dan perawatan;
- c. pelaksanaan pelayanan dan rehabilitasi sosial yang meliputi bimbingan mental, fisik dan keterampilan;
- d. pelaksanaan resosialisasi, penyaluran dan bimbingan lanjut;
- e. pelaksanaan pemberian perlindungan sosial, advokasi sosial, informasi dan rujukan;
- f. pelaksanaan urusan tata usaha; dan
- g. pusat model pelayanan rehabilitasi dan perlindungan sosial.

Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa mempunyai fungsi memberikan bimbingan, pelayanan dan rehabilitasi sosial yang bersifat kuratif, rehabilitatif, promotif dalam bentuk bimbingan pengetahuan dasar pendidikan, fisik, mental, sosial, pelatihan keterampilan, resosialisasi bagi lanjut usia terlantar dan rawan terlantar agar dapat hidup secara wajar dalam kehidupan diri sendiri, keluarga, dan bermasyarakat, serta pengkajian dan penyiapan standar pelayanan dan rujukan.

### **3) Visi, Misi dan Rencana Strategis Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa**

**a. Visi**

Visi PSTW Gau Mabaji Gowa yaitu “ mewujudkan Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa sebagai lembaga terpercaya dalam pelayanan rehabilitasi sosial lanjut usia yang profesional, inovatif, dan akuntabel”.

**b. Misi**

Untuk mendukung terwujudnya visi yang telah ditetapkan, Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa menetapkan misi sebagai berikut:

- a) Meningkatkan mutu pelayanan rehhabilitasi sosial lanjut usia guna meningkatkan kepuasan penerima manfaat dan masyarakat.
- b) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia penyelenggara pelayanan rehabilitasi sosial lanjut usia.
- c) Menumbuhkan dan memperkuat peran aktif dan kerjasama multisekor dalam upaya pelayanan rehabilitasi sosial lanjut usia.
- d) Mengembangkan sistem informasi pelayanan rehabilitasi sosial lanjut usia.

**4) Rencana Strategis**

- a. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan sosial Lanjut usia melalui pemenuhan kebutuhan dasar.
- b. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan sosial lanjut usia melalui peningkatan kemampuan sosial.

- c. Terealisasinya pencapaian target pelayanan sosial lanjut usia. Terciptanya manajemen tata kelola penyelenggaraan pelayanan sosial dalam panti yang akuntabel, transparan dan efisien.

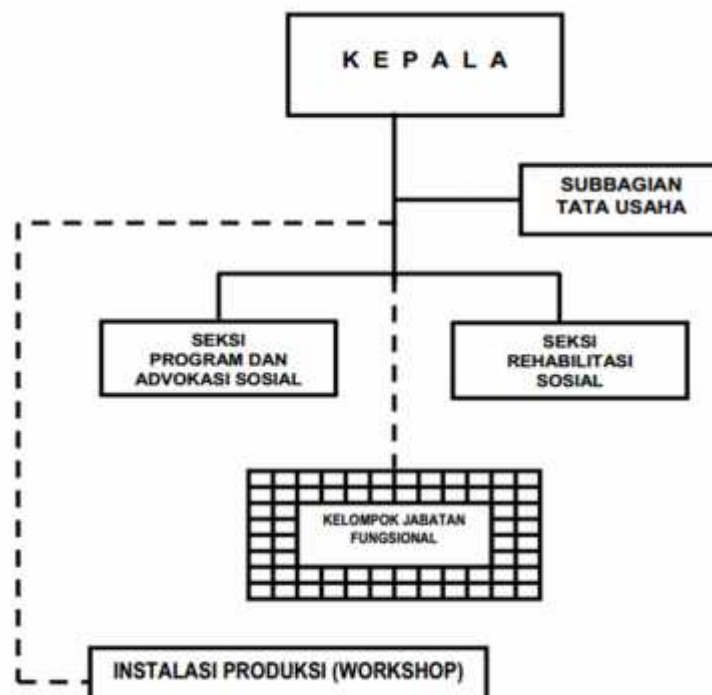
#### 5) Struktur Organisasi Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa.

Struktur Organisasi Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa disesuaikan dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor : 106 / HUK / 2009 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Panti Sosial Di Lingkungan Departemen Sosial.

**Gambar 3**

#### **Struktur Organisasi Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji**

**Gowa**



*Peraturan Menteri Sosial Nomor : 106 / HUK / 2009*

a. Sub Bagian Tata Usaha;

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana anggaran, urusan surat menyurat, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan rumah tangga serta kehumasan panti.

b. Seksi Program dan Advokasi Sosial;

Seksi Program dan Advokasi Sosial mempunyai tugas melakukan penjangkauan awal dan penerimaan klien yang meliputi identifikasi awal, observasi awal, menyusun program rehabilitasi sosial, memberikan informasi dan sosialisasi pelayanan, memberikan bantuan perlindungan sosial dan advokasi sosial, melakukan penyaluran/resosialisasi setelah rehabilitasi, melakukan kerjasama, melakukan pengkajian dan penyiapan bahan standarisasi pengembangan program pelayanan rehabilitasi, melakukan pemantauan dan mengevaluasi pelaporan program rehabilitasi dan perlindungan sosial.

c. Seksi Rehabilitasi Sosial;

Seksi Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas melakukan registrasi dan menyimpan file klien, melakukan assesmen, melakukan observasi lanjutan, melakukan pemeliharaan jasmani yang meliputi sandang, pangan, alat bantu, dan kesehatan klien, melakukan penetapan diagnosa klien, memberikan pengasuhan dan perawatan, memberikan bimbingan pengetahuan dasar dan keterampilan kerja serta kewirausahaan, memberikan bimbingan mental, sosial dan fisik,

mengadakan praktek belajar kerja dan memberikan bimbingan lanjut.

d. Kelompok Jabatan Fungsional;

Kelompok Jabatan Fungsional dalam panti meliputi pekerja sosial; penyuluh sosial; perencana; arsiparis; pranata komputer; instruktur; perawat; psikolog; terapis; dokter; pustakawan dan kehumasan. Jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya berkoordinasi dan berkonsultasi dengan pejabat struktural di lingkungan Panti yang bersangkutan sesuai dengan kewenangannya.

## 2. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa, mulai tanggal 15 Oktober- 5 November 2018. Responden penelitian ini adalah pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa, sebanyak 53 orang. Yang terdiri dari 30 orang laki-laki dan 23 orang perempuan, dengan rincian responden sebagai berikut :

### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1

INTERVAL JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PRESENTASE
Pria	30	56,6 %
Wania	23	43,4 %
Total	53	100 %

*Sumber : Data Diolah*

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang tertinggi berada pada interval pria yang memiliki jumlah sebanyak 30 orang dengan presentase 56,6 %.

Sedangkan responden terendah berada pada interval wanita dengan jumlah 23 orang dengan presentase 43,4 %.

**b. Karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2**

<b>INTERVAL USIA</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PRESENTASE</b>
20 – 30	24	45,3 %
31 – 40	23	43,4 %
41 - 50	4	7,5 %
>50	2	3,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Diolah*

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang tertinggi berada pada interval 20 sampai 30 tahun dengan presentase 45,3%. Sedangkan yang terendah berada pada interval usia >50 tahun dengan presentase 3,8%.

**c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 4.3**

<b>INTERVAL PENDIDIKAN</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PRESENTASE</b>
SMA	12	22,6 %
D3	13	24,5 %
S1	26	49,1 %
S2	2	3,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Diolah*

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang tertinggi berada pada interval Strata1 (S1) sebanyak 26 orang dengan presentase 49,1 %. Sedangkan yang terendah berada pada interval Strata 2 (S2) berjumlah 2 orang dengan presentase 3,7%.

## **B. Deskripsi Variabel**

Deskripsi variabel ini mendeskripsikan hasil jawaban penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden mengenai pengawasan (X) dengan disiplin kerja (Y) di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa. Untuk lebih jelasnya kedua variabel tersebut akan di deskripsikan sebagai berikut:

### **1. Pengawasan (X)**

Pengawasan merupakan kegiatan untuk memastikan dan melihat bahwa segala aktivitas terlaksana sesuai dengan rencana. Setelah keseluruhan data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis data tentang variabel pengawasan. Adapun indikator pada variabel tersebut adalah sebagai berikut :

#### **a. Pengawasan langsung**

Pengawasan langsung ialah dimana pimpinan melihat secara langsung pegawai bekerja dan apabila pemimpin melihat langsung pegawai melakukan kesalahan atau penyelewengan atau penyimpangan pemimpin bisa secara langsung memberikan sanksi kepada pegawai yang bersangkutan. Pengawasan langsung dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel pengawasan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa. Maka untuk mengetahui indikator pengawasan langsung diukur melalui sub indikator dalam sembilanbelas pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 53 responden

terhadap sub indikator yang mewakili, dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.4 sampai 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.4 Saya Akan Lebih Giat Bekerja Bila Sedang Diawasi Oleh Pimpinan:

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	14	26,4
Setuju (S)	23	43,4
Ragu-Ragu (RR)	13	24,5
Tidak Setuju (TS)	3	5,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan "saya akan lebih giat bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan" pegawai lebih giat bekerja jika diawasi oleh pimpinan, pada indikator pengawasan langsung dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 23 (duapuluh tiga) orang dengan persentase 43,4% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan tidak setuju sebesar 3 (tiga) orang dengan persentase 5,7% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal bahwa pegawai giat bekerja apabila pemimpin sedang berada dikantor dan mengelilingi setiap ruang kerja pegawai guna melihat pegawai bekerja secara langsung. Maka dari itu sebagian besar responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa saya akan lebih giat bekerja bila sedang diawasi oleh



pimpinan. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju dan sangat setuju berkaitan dengan hal ini.

Tabel 4.5 Pemimpin Melihat Pegawai Bekerja Secara Langsung :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	2	3,8
Setuju (S)	15	28,3
Ragu-Ragu (RR)	18	30,4
Tidak Setuju (TS)	17	32,1
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,9
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Pemimpin Melihat Pegawai Bekerja Secara Langsung pada indikator pengawasan langsung dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan ragu-ragu dengan jumlah responden sebesar 18 (delapan belas) orang dengan persentase 30,4% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan tidak sangat setuju sebesar 1 (satu) orang dengan persentase 1,9% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal bahwa pemimpin melihat pegawai bekerja secara langsung, peneliti melihat pemimpin sering mengelilingi setiap ruang kerja pegawai guna melihat pegawai bekerja secara langsung. Maka dari itu sebagian responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa pemimpin melihat pegawai bekerja secara

langsung. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner ragu-ragu berkaitan dengan hal ini.

Tabel 4.6 Agar Lebih Efektif Dalam Bekerja Maka Perlu dilakukan Pengawasan Baik Secara Langsung Maupun Tidak Langsung :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	5	9,4
Setuju (S)	31	58,5
Ragu-Ragu (RR)	17	32,1
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan agar lebih efektif dalam bekerja maka perlu dilakukan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung pada indikator pengawasan langsung dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 31 (tiga puluh satu) orang dengan persentase 58,5% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan sangat setuju sebesar 5 (lima) orang dengan persentase 9,4% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal bahwa agar lebih efektif dalam bekerja maka perlu dilakukan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung, peneliti melihat pemimpin apabila pengawasan dilaksanakan maka akan meningkatkan disiplin para pegawai. Maka dari itu sebagian besar responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa

agar lebih efektif dalam bekerja maka perlu dilakukan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju berkaitan dengan hal ini.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator pengawasan langsung pada variabel pengawasan dapat disimpulkan pada tabel 4.7 sebagai berikut

Tabel 4.7 : Indikator Pengawaasan Langsung

<b>Pernyataan</b>	<b>SS %</b>	<b>S %</b>	<b>RR %</b>	<b>TS %</b>	<b>STS %</b>	<b>Jumlah %</b>
P1	26,4	43,4	24,5	5,7	-	100
P2	3,8	28,3	34,0	32,1	1,9	100
P3	9,4	58,5	32,1	-	-	100
P4	18,9	37,7	32,1	9,4	1,9	100
P5	37,7	37,7	15,1	7,5	1,9	100
P6	47,2	34,0	18,9	-	-	100
P7	15,1	41,5	41,5	1,9	-	100
P8	7,5	50,9	41,5	-	-	100
P9	41,5	30,2	26,4	1,9	-	100
P10	5,7	37,7	39,6	17,0	-	100
P11	18,9	41,5	39,6	-	-	100
P12	41,5	56,6	1,9	-	-	100
P13	28,3	43,4	28,3	-	-	100
P14	7,5	58,5	32,1	1,9	-	100
P15	30,2	30,2	35,8	3,8	-	100
<b>Rata-rata %</b>	<b>22,65</b>	<b>42,00</b>	<b>29,56</b>	<b>5,41</b>	<b>0,38</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas maka indikator pengawasan langsung dengan limabelas item pernyataan penilaian rata-rata dari 53 responden yaitu 22.65% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 42.00% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 29.56% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 5.41% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0,38%

responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap pengawasan secara langsung di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator pengawasan langsung dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 42,00% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 0.38% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Menunjukkan bahwa penilaian sangat setuju sebesar 94,21% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator pengawasan langsung sebesar 22,65% responden menjawab sangat setuju dan 29.56% responden menjawab ragu-ragu. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak setuju sebesar 5.79% yang diperoleh dari penilaian sebesar 5,41% responden menjawab tidak setuju, dan 0.38% responden sangat tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pengawasan langsung berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dimana para pengawai bekerja dengan baik saat pemimpin melakukan pengawasan langsung dengan melihat secara langsung aktivitas para pegawai di PSTW Gau Mabaji Gowa.

#### b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan yang dilakukan tanpa pemimpin terjun langsung ke lapangan, akan tetapi pemimpin menerima laporan tertulis dari para pegawai. Pengawasan tidak

langsung dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel pengawasan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa. Maka untuk mengetahui indikator pengawasan tidak langsung diukur melalui sub indikator dalam empat pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 53 responden terhadap sub indikator yang mewakili, dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.8 sampai 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Setujukah Anda, Jika Pengawasan Dilakukan Hanya Dilihat Dari Absensi Pegawai :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	10	18,9
Setuju (S)	14	26,4
Ragu-Ragu (RR)	13	24,5
Tidak Setuju (TS)	13	24,5
Sangat Tidak Setuju (STS)	3	5,7
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan setujukah anda, jika pengawasan dilakukan hanya dilihat dari absensi pegawai pada indikator pengawasan tidak langsung dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 14 (empat belas) orang dengan persentase 26,4% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan sangat tidak setuju sebesar 3 (tiga) orang dengan persentase 5,7% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal bahwa setujuakah anda, jika pengawasan dilakukan hanya dilihat dari absensi pegawai, peneliti melihat bahwa absensi turut berperan dalam menilai tingkat pengawasan dan kehadiran pegawai di PSTW Gau Mabaji Gowa. Maka dari itu sebagian besar responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa setuju jika pengawasan dilakukan hanya dilihat dari absensi pegawai. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju dan sangat setuju berkaitan dengan hal ini.

Tabel 4.9 Saya Selalu Memberikan Laporan Pelaksanaan Pekerjaan

Pada Pemimpin :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	7	13,2
Setuju (S)	30	56,6
Ragu-Ragu (RR)	16	30,2
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya selalu memberikan laporan pelaksanaan pekerjaan pada pemimpin pada indikator pengawasan tidak langsung dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 30 (tiga puluh) orang dengan persentase 56,6% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh

pernyataan sangat setuju sebesar 7 (tujuh) orang dengan persentase 13,2% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal bahwa saya selalu memberikan laporan pelaksanaan pekerjaan pada pemimpin, peneliti melihat dan bertanya secara langsung kepada pemimpin bahwa para pegawai selalu memberikan laporan pelaksanaan pekerjaan kepada pemimpin baik setiap bulan atau kapan saja pemimpin ingin melihat laporan pelaksanaan pekerjaan. Maka dari itu sebagian besar responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa saya selalu memberikan laporan pelaksanaan pekerjaan pada pemimpin. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju dan sangat setuju berkaitan dengan hal ini.

Tabel 4.10 Pemimpin Selalu Memeriksa Laporan Pelaksanaan Pekerjaan Yang Diberikan :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	4	7,5
Setuju (S)	16	30,2
Ragu-Ragu (RR)	31	58,5
Tidak Setuju (TS)	2	3,8
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pemimpin selalu memeriksa laporan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan pada indikator pengawasan tidak langsung dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item

pernyataan ragu-ragu dengan jumlah responden sebesar 31 (tiga puluh satu) orang dengan persentase 58,8% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan tidak setuju sebesar 2 (dua) orang dengan persentase 3,8% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal bahwa pemimpin selalu memeriksa laporan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, peneliti melihat dan bertanya secara langsung kepada pada pegawai, pemimpin jarang meminta laporan pelaksanaan pekerjaan dan memeriksanya Maka dari itu sebagian responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa pemimpin selalu memeriksa laporan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner ragu-ragu yang berkaitan dengan hal ini.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator pengawasan tidak langsung pada variabel pengawasa dapat disimpulkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 : Indikator Pengawaasan Tidak Langsung

<b>Pernyataan</b>	<b>SS %</b>	<b>S %</b>	<b>RR %</b>	<b>TS %</b>	<b>STS %</b>	<b>Jumlah %</b>
P16	18,9	26,4	24,5	24,5	5,7	100
P17	13,2	56,6	30,2	-	-	100
P18	7,5	30,2	58,5	3,8	-	100
P19	26,4	43,4	22,6	7,5	-	100
<b>Rata-rata %</b>	<b>16,5</b>	<b>39,15</b>	<b>33,95</b>	<b>8,95</b>	<b>1,45</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*



Berdasarkan data tabel 4.11 diatas maka indikator pengawasan tidak langsung dengan empat item pernyataan penilaian rata-rata dari 53 responden yaitu 16,5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 39.15% responden yang memberikan penilaian benar (B), 33.95% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 8,95% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 1,45% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap pengawasan tidak langsung di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator pengawasan tidak langsung dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 39,15% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 1.45% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Menunjukkan bahwa penilaian sangat setuju sebesar 89,6% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator pengawasan tidak langsung sebesar 16,5% responden menjawab sangat setuju, 39,15 responden menjawab benar, dan 33,95% responden menjawab ragu-ragu. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak setuju sebesar 10,4% yang diperoleh dari penilaian sebesar 8,95% responden menjawab tidak setuju, dan 1,45% responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pengawasan tidak langsung berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada

observasi peneliti dimana para pegawai tetap rajin bekerja serta ramah melayani para lansia saat pemimpin sedang tidak berada di kantor.

Berdasarkan hasil analisis data pada kedua indikator variabel Pengawasan (X) dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 : Tanggapan Responden Tentang Pengawasan (X).

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RR		TS		STS		
		%		%		%		%		%	
<b>P1</b>	14	26,4	23	43,4	13	24,5	3	5,7	-	-	207
<b>P2</b>	2	3,8	15	28,3	18	34,0	17	32,1	1	1,9	159
<b>P3</b>	5	9,4	31	58,5	17	32,1	-	-	-	-	200
<b>P4</b>	10	18,9	20	37,7	17	32,1	5	9,4	1	1,9	192
<b>P5</b>	20	37,7	20	37,7	8	15,1	4	7,5	1	1,9	213
<b>P6</b>	25	47,2	18	34,0	10	18,9	-	-	-	-	772
<b>P7</b>	8	15,1	22	41,5	22	41,5	1	1,9	-	-	196
<b>P8</b>	4	7,5	27	50,9	22	41,5	-	-	-	-	194
<b>P9</b>	22	41,5	16	30,2	14	26,4	1	1,9	-	-	218
<b>P10</b>	3	5,7	20	37,7	21	39,6	9	17,0	-	-	176
<b>P11</b>	10	18,9	22	41,5	21	39,6	-	-	-	-	201
<b>P12</b>	22	41,5	30	56,6	1	1,9	-	-	-	-	233
<b>P13</b>	15	28,3	23	43,4	15	28,3	-	-	-	-	212
<b>P14</b>	4	7,5	31	58,5	17	32,1	1	1,9	-	-	197
<b>P15</b>	16	30,2	16	30,2	19	35,8	2	3,8	-	-	205
<b>P16</b>	10	18,9	14	26,4	13	24,5	13	24,5	3	5,7	174
<b>P17</b>	7	13,2	30	56,6	16	30,2	-	-	-	-	203
<b>P18</b>	4	7,5	16	30,2	31	58,5	2	3,8	-	-	181
<b>P19</b>	14	26,4	23	43,4	12	22,6	4	7,5	-	-	206
<b>Total Skor</b>											<b>4.339</b>
<b>Rata-rata</b>											<b>228.63</b>

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.

Pada tabel 4.12 diatas, tanggapan responden tentang pengawasan dengan total skor 4.339 atau dengan rata-rata skor 228,63 dari 19 item pernyataan yang didapatkan pada kedua indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Bila setiap pertanyaan mendapat skor tertinggi

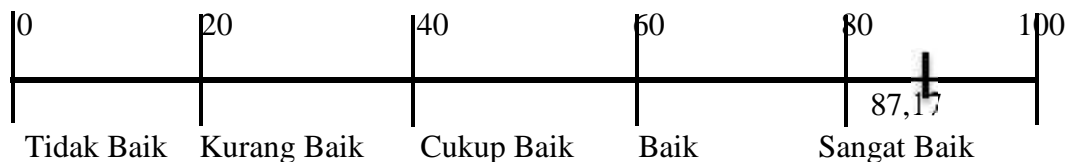
yaitu, skor tertinggi item pernyataan x N x Item pernyataan atau  $5 \times 53 \times 19 = 5.035$

Berdasarkan dari hasil penelitian pengawasan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa, diperoleh jumlah skor, perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan sebanyak 4.339 dari 53 tanggapan responden terhadap pengawasan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{4.339}{5.035} \times 100\% = 87,17\%$$

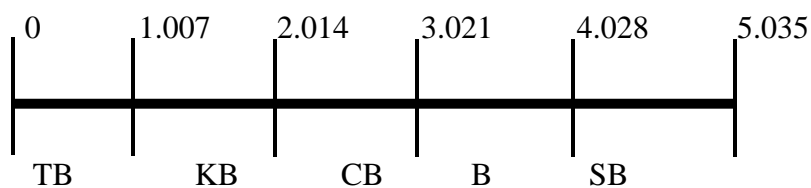
Dari hasil penilaian pengawasan diperoleh 87,17% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110) sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Kontinum Interpretasi Skor**



**Keterangan Interpretasi Skor**

- Angka 0%-19% = tidak baik
- Angka 20%-39% = kurang baik
- Angka 40%-59% = cukup baik
- Angka 60%-79% = baik
- Angka 80%-100% = sangat baik



**Keterangan:**

Tidak Baik (TB)	= 1	= $1 \times 53 \times 19 = 1.007$
Kurang Baik (KB)	= 2	= $2 \times 53 \times 19 = 2.014$
Cukup Baik (CB)	= 3	= $3 \times 53 \times 19 = 3.021$
Baik (B)	= 4	= $4 \times 53 \times 19 = 4.028$
Sangat Baik (SB)	= 5	= $5 \times 53 \times 19 = 5.035$

Berdasarkan hasil penelitian di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa sebesar 87,17% yang menunjukkan bahwa pengawasan berada pada penilaian sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada PSTW Gau Mabaji Gowa memiliki pengawasan yang baik, hal tersebut di telihat dalam kategori kontinum skor yang berada pada kategori sangat baik yakni 80%-100% sedangkan perolehan nilai persen dari responden sebesar 87,17%, Untuk perolehan skor nilai sangat baik berada pada jumlah 4.028-5.035, dan perolehan nilai dari responden 4.339, sehingga secara kesimpulan bahwa variabel pengawasan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa sangat baik.

**2. Disiplin Kerja (Y)**

Disiplin kerja suatu sikap menghargai, menghormati, serta mematuhi peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Setelah keseluruhan data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis data tentang variabel disiplin kerja. Adapun indikator pada variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif (disiplin dalam diri)

Kegiatan yang dilakukan untuk mendorong semangat dalam diri pegawai dan agar pegawai mengikuti standar dan aturan kerja, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Disiplin preventif adalah bagian dari indikator dalam variabel disiplin kerja, dalam penelitian di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabajji Kabupaten Gowa. Maka untuk mengetahui indikator disiplin preventif diukur melalui sub indikator dalam tigabelas item pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 53 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.13 sampai 15 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Saya Datang Dan Pulang Pada Jam Kerja Yang Telah Ditentukan :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	4	7,5
Setuju (S)	32	60,4
Ragu-Ragu (RR)	16	30,2
Tidak Setuju (TS)	1	1,9
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya datang dan pulang pada jam kerja yang telah ditentukan pada indikator disiplin preventif dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 32 (tiga puluh dua) orang dengan persentase 60,4%

responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan tidak setuju sebesar 1 (satu) orang dengan persentase 1,9% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal bahwa saya datang dan pulang pada jam kerja yang telah ditentukan, peneliti melihat dan bertanya secara langsung kepada pimpinan PSTW Gau Mabaji Gowa, pegawai datang tepat waktu dan juga pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan meskipun masih ada saja pegawai yang datang dan pulang seenaknya tanpa memperhatikan peraturan. Maka dari itu sebagian responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa saya datang dan pulang pada jam kerja yang telah ditentukan. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju yang berkaitan dengan hal ini.

Tabel 4.14 Saya Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja Yang Ditugaskan Kepada Saya :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	22	41,5
Setuju (S)	30	56,6
Ragu-Ragu (RR)	1	1,9
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang ditugaskan kepada saya pada indikator disiplin preventif dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan

setuju dengan jumlah responden sebesar 30 (tiga puluh) orang dengan persentase 56,6% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (satu) orang dengan persentase 1,9% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang ditugaskan kepada saya, peneliti melihat dan bertanya secara langsung kepada pimpinan PSTW Gau Mabaji Gowa, pegawai mampu menjalankan tugasnya masing-masing serta mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Maka dari itu sebagian responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang ditugaskan kepada saya. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju yang berkaitan dengan hal ini.

Tabel 4.15 Saya Bekerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan:

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	4	7,5
Setuju (S)	32	60,4
Ragu-Ragu (RR)	16	30,2
Tidak Setuju (TS)	1	1,9
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada indikator disiplin preventif dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga)

orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 32 (tiga puluh dua) orang dengan persentase 60,4% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan tidak setuju sebesar 1 (satu) orang dengan persentase 1,9% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, peneliti melihat pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sendiri serta mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Maka dari itu sebagian responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju yang berkaitan dengan hal ini.



Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator Disiplin Preventif pada variabel disiplin kerja dapat disimpulkan pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 : Indikator Disiplin Preventif

<b>Pernyataan</b>	<b>SS %</b>	<b>S %</b>	<b>RR %</b>	<b>TS %</b>	<b>STS %</b>	<b>Jumlah %</b>
P1	7,5	60,4	30,2	1,9	-	100
P2	41,5	56,6	1,9	-	-	100
P3	7,5	60,4	30,2	1,9	-	100
P4	7,5	58,5	32,1	1,9	-	100
P5	5,7	64,2	28,3	1,9	-	100
P6	9,4	62,3	26,4	1,9	-	100
P7	41,5	56,6	1,9	-	-	100
P8	22,6	47,2	24,5	5,7	-	100
P9	26,4	43,4	24,5	5,7	-	100
P10	13,2	56,6	30,2	-	-	100
P11	13,2	56,6	30,2	-	-	100
P12	11,3	60,4	28,3	-	-	100
P13	41,5	56,6	1,9	-	-	100
<b>Rata-rata %</b>	<b>19,15</b>	<b>56,90</b>	<b>22,35</b>	<b>1,60</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018

Berdasarkan data tabel 4.16 diatas maka indikator disiplin preventif dengan tigabelas item pernyataan penilaian rata-rata dari 53 responden yaitu 19,15% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 56,90% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 22,35% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 1,60% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap disiplin preventif di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator disiplin preventif dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni

56,90% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 1,60% responden memberikan penilaian tidak setuju. Menunjukkan bahwa penilaian sangat setuju sebesar 98,40% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator disiplin preventif sebesar 19,15% responden menjawab sangat setuju, 56,90% responden menjawab setuju, dan 22,35 responden menjawab ragu-ragu. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak setuju sebesar 1,60% yang diperoleh dari penilaian sebesar 1,60% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin preventif berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dimana para pegawai memiliki disiplin dari dalam diri untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

#### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah kegiatan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan penyelewengan dalam bekerja. Disiplin korekti adalah bagian dari indikator dalam variabel disiplin kerja, dalam penelitian di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabajji Kabupaten Gowa. Maka untuk mengetahui indikator disiplin preventif diukur melalui sub indikator dalam empat item pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 53 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data yang mewakili pada tabel 4.17 sampai 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.17 Pemimpin Dengan Tegas Memberi Sanksi Hukuman Bagi Yang Melakukan Kesalahan Dan Penyelewengan :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	8	15,1
Setuju (S)	30	56,6
Ragu-Ragu (RR)	14	26,4
Tidak Setuju (TS)	1	1,9
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pemimpin dengan tegas memberi sanksi hukuman bagi yang melakukan kesalahan dan penyelewengan pada indikator disiplin korektif dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 30 (tiga puluh) orang dengan persentase 56,6% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan tidak setuju sebesar 1 (satu) orang dengan persentase 1,9% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal pemimpin dengan tegas memberi sanksi hukuman bagi yang melakukan kesalahan dan penyelewengan, peneliti melihat dan bertanya secara langsung pada pegawai pemimpin PSTW Gau Mabaji tegas dalam memberikan sanksi hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran dan tidak taat terhadap aturan kerja. Maka dari itu sebagian responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa pemimpin dengan tegas memberi sanksi hukuman bagi

yang melakukan kesalahan dan penyelewengan. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju yang berkaitan dengan hal ini.

Tabel 4.18 Saya Siap Diberi Sanksi Apabila Melakukan Kesalahan Dan Penyelewengan :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	4	7,5
Setuju (S)	33	62,3
Ragu-Ragu (RR)	15	2,3
Tidak Setuju (TS)	1	1,9
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya siap diberi sanksi apabila melakukan kesalahan dan penyelewengan pada indikator disiplin korektif dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 33 (tiga puluh tiga) orang dengan persentase 62,3% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan tidak setuju sebesar 1 (satu) orang dengan persentase 1,9% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal saya siap diberi sanksi apabila melakukan kesalahan dan penyelewengan, berdasarkan penelitian dilapangan para pegawai siap menerima sanksi ketika melakukan kesalahan tapi sebisa mungkin pegawai menghindari kesalahan dan penyelewengan agar tidak terkena sanksi hukuman. Meskipun masih ada pegawai yang belum siap menerima sanksi hukuman ketika ia hendak melakukan kesalahan dan penyelewengan. Maka

dari itu sebagian responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan bahwa saya siap diberi sanksi apabila melakukan kesalahan dan penyelewengan. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju yang berkaitan dengan hal ini.

Tabel 4.19 Saya Bersedia Melepas Jabatan Jika Tidak Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik :

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	20	37,7
Setuju (S)	32	60,4
Ragu-Ragu (RR)	1	1,9
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik pada indikator disiplin korektif dengan responden penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan setuju dengan jumlah responden sebesar 32 (tiga puluh dua) orang dengan persentase 60,4% responden. Selain itu, penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (satu) orang dengan persentase 1,9% responden.

Kemudian berdasarkan dari hasil observasi peneliti selama dilapangan berkaitan dengan hal saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, peneliti melihat dilapangan pegawai siap menerima sanksi hukuman ketika melakukan kesalahan dan tidak mampu

bekerja dengan baik. Tapi sebisa mungkin pegawai menghindari melakukan kesalahan agar tidak mendapatkan sanksi hukuman. Maka dari itu sebagian responden sependapat dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menyatakan saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga mayoritas dari para responden memilih butir kuesioner setuju yang berkaitan dengan hal ini.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator Disiplin Korektif pada variabel disiplin kerja dapat disimpulkan pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20 : Indikator Disiplin Korektif

<b>Pernyataan</b>	<b>SS %</b>	<b>S %</b>	<b>RR %</b>	<b>TS %</b>	<b>STS %</b>	<b>Jumlah %</b>
P14	15,1	56,6	26,4	1,9	-	100
P15	7,5	62,3	28,3	1,9	-	100
P16	37,7	60,4	1,9	-	-	100
P17	11,3	60,4	26,4	1,9	-	100
<b>Rata-rata %</b>	<b>17,90</b>	<b>59,90</b>	<b>20,75</b>	<b>1,45</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*

Berdasarkan data tabel 4.20 diatas maka indikator disiplin korektif dengan empatitem pernyataan penilaian rata-rata dari 53 responden yaitu 17,90% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 59,90% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 20,75% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 1,45% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap disiplin korektif di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator disiplin korektif dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 59,90% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 1,45% responden memberikan penilaian tidak setuju. Menunjukkan bahwa penilaian sangat baik sebesar 98,55% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator disiplin korektif sebesar 17,90% responden menjawab sangat setuju, 59,90% responden menjawab setuju, dan 20,75% responden menjawab ragu-ragu. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak setuju sebesar 1,45% yang diperoleh dari penilaian sebesar 1,45% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin korektif berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dimana para pegawai berhati-hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan dan penyelewengan yang bisa mendatangkan sanksi hukuman.

Berdasarkan hasil analisis data pada kedua indikator variabel tentang Disiplin Kerja (Y) dapat disimpulkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja:

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RR		TS		STS		
		%		%		%		%		%	
P1	4	7,5	32	60,4	16	30,2	1	1,9	-	-	198
P2	22	41,5	30	56,6	1	1,9	-	-	-	-	233
P3	4	7,5	32	60,4	16	30,2	1	1,9	-	-	198
P4	4	7,5	31	58,5	17	32,1	1	1,9	-	-	197
P5	3	5,7	34	64,2	15	28,3	1	1,9	-	-	198
P6	5	9,4	33	62,3	14	26,4	1	1,9	-	-	201
P7	22	41,5	30	56,6	1	1,9	-	-	-	-	233
P8	12	22,6	25	47,2	13	24,5	3	5,7	-	-	205
P9	14	26,4	23	43,4	13	24,5	3	5,7	-	-	207
P10	7	13,2	30	56,6	16	30,2	-	-	-	-	203
P11	7	13,2	30	56,6	16	30,2	-	-	-	-	203
P12	6	11,3	32	60,4	15	28,3	-	-	-	-	203
P13	22	41,5	30	56,6	1	1,9	-	-	-	-	233
P14	8	15,1	30	56,6	14	26,4	1	1,9	-	-	204
P15	4	7,5	33	62,3	15	28,3	1	1,9			199
P16	20	37,7	32	60,4	1	1,9	-	-	-	-	231
P17	6	11,3	32	60,4	14	26,4	1	1,9	-	-	202
<b>Total skor</b>											<b>3.548</b>
<b>Rata-rata</b>											<b>208.70</b>

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.

Pada tabel 4.21 diatas, tanggapan responden tentang disiplin kerja dengan total skor 3.548 atau dengan rata-rata skor 208,70 dari 17 item pernyataan yang didapatkan pada kedua indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Bila setiap pertanyaan mendapat skor tertinggi yaitu, Skor tertinggi item pernyataan x N x Item pernyataan atau  $5 \times 53 \times 17 = 4.505$

Berdasarkan dari hasil penelitian disiplin kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa, diperoleh jumlah skor, perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan sebanyak 3.548 dari



53 tanggapan responden terhadap disiplin kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa yaitu :

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{3.548}{4.505} \times 100\% = 78.75\%$$

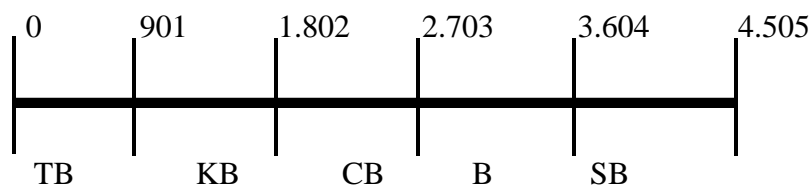
Dari hasil penilaian disiplin kerja diperoleh 78,75% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110) sebagai berikut :

**Gambar 4.2 Kontinum Interpretasi Skor**



Keterangan Interpretasi Skor

Angka 0%-19%	= tidak baik
Angka 20%-39%	= kurang baik
Angka 40%-59%	= cukup baik
Angka 60%-79%	= baik
Angka 80%-100%	= sangat baik



**Keterangan:**

Tidak Baik (TB)	= 1	= 1 × 53 × 17 = 901
Kurang Baik (KB)	= 2	= 2 × 53 × 17 = 1.802
Cukup Baik (CB)	= 3	= 3 × 53 × 17 = 2.703
Baik (B)	= 4	= 4 × 53 × 17 = 3.604
Sangat Baik (SB)	= 5	= 5 × 53 × 17 = 4.505

Berdasarkan hasil penelitian di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa sebesar 78.75% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada penilaian baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada PSTW Gau Mabaji Gowa memiliki disiplin kerja yang baik, hal tersebut di terlihat dalam kategori kontinum skor yang berada pada kategori baik yakni 60%-79% sedangkan perolehan nilai dari responden sebesar 78.75% termasuk kategori baik, sedangkan perolehan nilai persen dari responden sebesar 78.75%, Untuk perolehan skor nilai baik berada pada jumlah 2.703-3.604, dan perolehan nilai dari responden 3.548, sehingga secara kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa baik.

### **C. Analisis data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Mentbulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### **1. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa**

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai pengawasan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa ditemukan bahwa pada kantor tersebut mempunyai pengawasan yang baik yang diterapkan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa . Hal ini

sesuai dengan hasil observasi yang ditemukan peneliti dilapangan bahwa pengawasan para pegawai pada lokasi penelitian ini masih dominan menganggap positif, hal ini dilihat dari cara para pegawai bekerja, saling membantu dalam mengerjakan tugas dan bersikap ketika pemimpin sedang berada dikantor atau pemimpin tidak berada dikantor, serta jawaban responden dari kuesioner yang peneliti bagikan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

Tanggapan dari responden mengenai disiplin kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa ditemukan bahwa, para pegawai yang berada pada kantor tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh para responden yang mendapat skor baik. Hal ini juga sesuai dengan observasi yang peneliti yang ditemukan dilapangan rata-rata pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, dilihat dari cara para pegawai bersikap dan berhati-hati dalam bekerja. Sehingga untuk melihat tentang bagaimana pengaruh pengawasan dengan disiplin kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa dilakukan penelitian dengan seluruh pegawai sebagai responden yang sebanyak 53 orang, dari masing-masing variabel di beri pertanyaan sebanyak sembilanbelas item pernyataan variabel X dan tujuhbelas pertanyaan variabel Y sehingga total dari item pertanyaan tersebut adalah dengan 36 item pertanyaan dilakukan dengan menggunakan beberapa analisis.

## 2. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis data regresi linear sederhana dalam penelitian ini untuk menguji variabel independen yaitu pengawasan (X) terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,139	4,347		13,144	,000
	Pengawasan	,208	,063	,421	3,312	,002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, adapun rumus model persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitan ini., kolom B pada constant (a) adalah 57,139 sedangkan nilai Pengawasan 0,208 (b), sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 57,139 + 0,208 (X)$$

$$Y = 57,139$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 57,139 yang menyatakan bahwa variabel independen atau pengawasan (X) berpengaruh positif

terhadap variabel dependen atau disiplin kerja (Y). Berdasarkan hasil t hitung  $> t$  tabel ( $57,139 > 2.008$ ) atau signifikan (Sig) sebesar 0,002 lebih kecil dari  $< 0,05$ , sehingga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

Pada model regresi linear sederhana akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya. Angka ini diubah kedalam bentuk persen yang artinya persentase pengaruh terhadap variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi sederhana melalui aplikasi SPSS versi 24. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23 : Hasil Analisis Regresi Sederhana.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355,997	1	355,997	10,969	,002 <sup>b</sup>
	Residual	1655,172	51	32,454		
	Total	2011,170	52			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018

Pengaruh pengawasan dengan disiplin kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Pembuatan regresi sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh linear sederhana antara satu variabel

independen yaitu pengawasan (X) terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y) di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yakni;

- a) Jika nilai signifikan lebih kecil  $< 0,05$ , artinya variabel pengawasan (X) berhubungan terhadap variabel disiplin kerja(Y).
- b) Jika nilai signifikan lebih besar  $> 0,05$ , artinya variabel pengawasan (X) tidak berhubungan terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.51 Anova diatas digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 10.969 dengan tingkat signifikan sebesar 0,02 lebih kecil  $< 0,05$  maka variabel pengawasan (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Pada model regresi linear sederhana akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya. Angka ini diubah kedalam bentuk persen yang artinya persentase pengaruh terhadap variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24 : Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,421 <sup>a</sup>	,177	,161	5,69687

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.53 *model summary* diatas, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,421. Dari besar pengaruh variabel independen atau pengawasan terhadap variabel dependen atau disiplin kerja ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,161 artinya 1,61% besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X) terhadap variabel dependen atau disiplin kerja (Y) di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.

### **3. Interpretasi data**

Berdasarkan interpretasi data diatas dapat dilihat secara jelas bahwa pengawasan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar pegawai di PSTW Gau Mabaji Gowa mempersepsikan pengawasan baik, dilihat pada hasil analisis data yang menunjukkan pengawasan berada pada kategori baik, begitupun dengan disiplin kerja. Memperhatikan hasil analisis data bahwa perilaku disiplin kerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa 42.1 % tingkat pengaruh antara variabel X atau pengawasan dengan variabel Y atau disiplin kerja. Sedangkan 57,9% perilaku disiplin kerja pegawai berpengaruh dengan variabel lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh ini dapat dijelaskan bahwa perilaku pegawai yang menunjukkan disiplin kerja ditentukan apabila pegawai mempersepsi pengawasan yang baik pada organisasi. Semakin tinggi persepsi pegawai

mengenai pengawasan baik, maka semakin tinggi pula disiplin kerja para pegawai. Sebaliknya, jika pengawasan dipersepsikan tidak baik maka semakin rendah pula disiplin kerja pegawai tersebut. Sehingga perlu untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan pengawasan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa melalui kesinkronan dan kesesuaian nilai-nilai pedoman organisasi serta perilaku pemimpin dengan kebutuhan dan tuntutan karyawan, seperti lebih memperhatikan kondisi pegawai dan fasilitas para pegawai agar pegawai merasa nyaman dan betah dengan tempat mereka bekerja, membina pegawai agar saling mendukung antara pegawai, selalu melihat pegawai bekerja secara langsung, serta memberi dukungan pegawai untuk semangat bekerja maka akan menciptakan pengawasan yang baik dan menumbuhkan disiplin kerja pegawai yang lebih baik lagi.

Kondisi ini sesuai dengan pendapat Singodimejo (2016:89-93), dalam penelitiannya menyatakan bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ialah ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan akan berdampak positif jika pengawasan memenuhi perasaan dan dikebutuhan oleh para pegawai. Pengawasan ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif antara lain disiplin kerja. Hal ini didukung oleh hasil



penelitian Tety Asmirasih M, 2006. Yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai.

Melihat dari hasil penelitian maka pimpinan PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa hendaknya dapat meningkatkan pengawasan di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa, baik pengawasan secara langsung maupun tidak langsung agar pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Dengan pengawasan yang baik maka secara otomatis disiplin kerja dalam diri pegawai akan meningkat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa baik. Hal ini sesuai dengan data pada tabel 4.29 yang menunjukkan bahwa para pegawai di PSTW Gau Mabaji Gowa memiliki pengawasan yang sangat baik (87.17). Hal ini didukung dari pernyataan pegawai bahwa memiliki kemampuan dalam bekerja sangat penting, dan pegawai juga menganggap pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan disiplin kerja dalam diri pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai di PSTW Gau Mabaji Gowa juga baik, hal ini terlihat dari data pada tabel 4.49 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di PSTW Gau Mabaji Gowa berada dalam kategori baik (78.75%). Hal ini didukung dari pernyataan pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya masing-masing, pegawai menggunakan atribut dengan baik dan benar saat bekerja, pegawai memahami penjabaran tugas masing-masing secara jelas, dan pegawai juga siap melepas jabatan jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{Hitung}$  dengan  $r_{Tabel}$ .  $r_{Hitung}$  ternyata menunjukkan angka sebesar 0.421 lebih besar dari pada  $r_{Tabel}$  ( $dk = n-2 = 53-2 = 51$ ), sehingga menunjukkan angka sebesar 0.275. Jadi  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  ( $0.421 > 0.275$ ) dan nilai signifikansi ( $0.002 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang sedang antara pengawasan (X) dengan disiplin kerja (Y) di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa dan tingkat pengaruhnya adalah sedang. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui 42,1% pengaruh antara pengawasan dengan disiplin kerja, dan 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien korelasi  $R = 0,421$ , koefisien dengan  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada halaman-halaman sebelumnya maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu:

1. Pengawasan yang menunjukkan disiplin kerja ditentukan apabila pegawai menganggap pengawasan penting untuk organisasi. Terlihat pada jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan, pemimpin kurang mengawasi secara langsung pegawai bekerja, dan pemimpin jarang

menegur secara langsung atau lisan terhadap pegawai yang melakukan kesalahan. Sehingga perlu pimpinan PSTW lebih memperhatikan kondisi pegawai dan meningkatkan pengawasan, selalu melihat pegawai bekerja secara langsung, serta memberi dukungan pegawai untuk semangat bekerja maka akan menciptakan pengawasan yang baik dan menumbuhkan disiplin kerja pegawai yang lebih baik lagi.

2. Meskipun sebagian besar pegawai sudah memiliki rasa disiplin kerja dalam diri, namun masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memiliki disiplin kerja. Sehingga perlu pimpinan di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa untuk lebih memperhatikan pegawainya, pemimpin lebih meningkatkan pengawasan bagi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja, memberikan motivasi serta dukungan untuk para pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal, membina pegawai agar saling mendukung antara pegawai, dan pemimpin PSTW harus lebih tegas dalam bertindak saat menegur pegawai yang kurang disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.  
Jakarta: Rineka Cipta
- Asmirasih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Adm. Perkantoran Universitas Negeri Semarang*. Diakses tanggal 01 Desember 2018. Pukul 20.50
- Handoko T. Hani.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* : Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bumi Aksara, Jakarta.
- Khairani. 2016. *Penelitian Geografi Terapan* : Kencana, Jakarta.
- Makmur, H. 2011. *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan* : Refika Bandung.
- Murhaini, Suriansyah. 2014. *Manajemen Pengawasan Pemerintah Daerah* : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Oktavia, Nova. 2015. *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah* : Depublish, Yogyakarta.
- P. Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* : Nusantara Colsunting, Jakarta.
- Priyanto, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Edisi Ke Satu*. Yogyakarta.
- Priyanto, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Edisi Ke Satu*. Yogyakarta.
- Sarwoto. 2011. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen Cetakan Keenambelas* : Ghalia Indonesia , Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajjemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Ngeri Sipil* :Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi, Edisi Revisi* : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial, Edisi Revisi* : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen* : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siyoto, Sandu. 2005. *Dasar Metodologi Penelitian* : Literasi Media Publishing, Yogyakarta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung ; Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung ; Alfabeta,Cv
- Sumarauw, Stefi. Creswell, Jhon w. 2016 . *Research Design Pendekatan Kualitatif, kuantitatif dan Mixed* Jakarta: Pustaka Belajar
- Sunyoto. 2013. *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung ; PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Zelthauzallaam, Dedet.2013. Jenis-Jenis Pengawasan. *Artikel dan Makalah Pemerintahan, Sosial, dan Politik*. Diakses tanggal 13 Juni 2018. 10.44



## **BIODATA PENULIS**

**Mirnawati** lahir dan dibesarkan di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur (NTT), 26 Oktober 1996. Anak Keempat dari empat bersaudara, dari pasangan H. Ambo Masse dan Hj. Asinah. Memiliki dua orang kakak laki-laki yang bernama Yasir dan Fardhi Djamal serta satu orang kakak perempuan yang bernama Hj. Herlina. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Gemit Kuanino 3 dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Kupang dan lulus pada tahun 2011, dan melanjutkan pendidikan pada tahap menengah atas di SMAN 1 Kupang dan lulus pada tahun 2014. Di tahun 2014 peneliti kembali melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhammdiyah Makassar pada program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dengan kemauan, ketekunan, serta motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penelitian tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Negara. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa”.