

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN
BERAU**

Agus Purwoko

STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb-Berau-Kaltim-Indonesia

Email : aguspurwoko609@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to know clearly about the influence of supervision on the discipline of employees of the Regional Disaster Management Agency of the District of Berau. This writing using analysis tools are: Product Moment correlation coefficient, simple linear regression equation and hypothesis testing with Test t.

Based on the results of the research can be seen that the simple linear regression equation on the influence of supervision on the discipline of employees of the Regional Disaster Management Agency of Berau District is $Y = 7.05 + 0.76X$. The value of product moment correlation coefficient is 0,9101, so $r > 0$ ($0,9101 > 0$) hence there is positive linear correlation between supervisory variable and work discipline variable. In this case the close relationship between the two variables can be interpreted as very high correlation (in the scale of 0.800-1000). The value of t arithmetic is 14.90 while the value of t table is 2.0129. So that the value of t arithmetic greater than t table ($14,90 > 2.0129$), then the hypothesis proposed in this study accepted or proved that the supervision has a significant effect on the discipline of employees of the Regional Disaster Management Agency of the District of Berau.

Key word : Supervision and Job Discipline

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan wadah kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang atau karyawan harus jelas tentang tugas,

wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang.

Melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan.

Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Pengawasan merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku.

Menjadi tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam diri individu karyawan, dimana dapat menyebabkan karyawan tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. Dalam

suatu terjadinya penyimpangan dapat mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Pelaksanaan untuk kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan secara otomatis dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Untuk dapat menumbuhkan sikap disiplin dalam diri pegawai, maka sangat diperlukan adanya peraturan disiplin untuk memberikan bimbingan dan sebagai pedoman bagi setiap pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Maka, berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah digantikan dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditetapkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang telah digantikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang akan menjadi panduan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan kedisiplinan dalam organisasi atau instansi tempat kerjanya.

Pengawasan yang dilakukan kepala pelaksana terhadap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau sudah cukup baik, namun tidak secara berkala dan kontinyu, sehingga masih saja ada pegawai yang kurang disiplin, masih saja ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja dan ada kebiasaan pegawai sering keluar kantor untuk kepentingan diluar pekerjaan kantor tanpa sepengetahuan pimpinannya, sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda. Sebagai petugas penanggulangan bencana, tingkat kedisiplinan yang dimiliki seharusnya berada diatas rata-rata pegawai negeri sipil lainnya, dikarenakan tugas dan tanggung jawabnya yang sangat penting terutama jika terjadi musibah kebakaran yang datangnya tidak terduga-duga dan tidak mengenal waktu. Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka penulis mengemukakan rumusan permasalahan yang akan dibahas, sebagai berikut:

"Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau?"

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara jelas mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau.

Kegunaan penulisan ini adalah sebagai bahan informasi dan masukan bagi kepala pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai khususnya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau, dalam menentukan kebijakan di masa mendatang.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen

sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Menurut Nitisemito (2006:10) mengartikan SDM sebagai berikut: Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning, organizing, actuating* dan *controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2010:10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah

manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

2. Pengawasan

Sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam pelaksanaan suatu kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Secara umum pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Manullang (2002:173), pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Herujito (2001:242) pengawasan ialah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Henry Fayol, sebagaimana dikutip Harahap (2003:10), mengatakan bahwa pengawasan mencakup suatu upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut, juga untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat

dihindari dikemudian hari.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha untuk mengetahui apakah suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut telah dilakukan dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan akan dapat terjadi dengan cara yang efektif dan efisien. Karena dengan melalui pengawasan, diusahakan agar setiap tindakan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang ada.

Selanjutnya Handoko(2003:359), mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan elemen tugas-tugas manajerial dan ia mencakup tindakan pengukuran dan perbaikan (koreksi) performa pihak yang diawasi guna memastikan bahwa sasaran-sasaran, instruksi yang dikeluarkan dilaksanakan secara efisien dan berjalan lancar.

Sebagai pendukung terhadap definisi diatas, maka Robert J. Mocklear dalam Handoko (2003:360-361), mendefinisikan pengawasan sebagai usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk menentukan dan

mengukur berbagai penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan guna menjamin bahwa semua unsur sumber daya organisasi digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari keseluruhan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah serta memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidak sesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Fungsi-Fungsi Pengawasan

Menurut Belkoui, yang dikutip oleh Harahap (2003:35), adapun fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup 4 unsur, yaitu:

- a. Penetapan standar pelaksana.
- b. Penentuan ukuran-ukuran pelaksana.
- c. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila ada pelaksanaan menyimpang dari standar.

Pada hakekatnya pengawasan berfungsi sebagai pengarah supaya jangan terjadi kekeliruan dan sesuai dengan yang rencanakan. Melalui pelaksanaan dapat membuat orang

menjadi lebih disiplin dalam mengerjakan tugasnya dan menghindari penyimpangan yang bakal terjadi.

Tujuan Pengawasan

Menurut Sukarna (2011:112), tujuan pengawasan adalah:

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
- b. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
- c. Untuk mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam perencanaan telah terarah pada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- d. Untuk mengetahui apakah biaya sesuai dengan program (tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditetapkan dalam rencana.
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana.
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian tujuan pengawasan adalah untuk memperbaiki atau mencegah adanya kesalahan, penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan

apayang telah ditetapkan dan untuk menghindari kerugian-kerugian yang dilakukan sejak suatu pekerjaan dimulai, sedang dikerjakan maupun setelah selesai pekerjaan dilakukan.

3. Disiplin Kerja

Menurut Mardiatmadja (1988: 256) kata disiplin berasal dari bahasa inggris "*disciple*" yang berarti pengikut yang sungguh-sungguh dan yakin dengan ketentuan menyebarkan ajaran-ajaran pimpinannya, ketekunan dan keyakinan tersebut merupakan dasar utama dari setiap ajaran.

Disiplin tidak hanya diartikan tunduk kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang sudah lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin dapat juga mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini manfaatnya. Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap segala peraturan atau ketentuan yang berlaku atau dapat juga diartikan sebagai kesungguhan dalam bertindak atau berperilaku.

Mar'at (1984:19) mendefinisikan disiplin adalah sikap perorangan atau kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif melakukan satu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah. Sementara itu menurut Nitisemito (2006:199), disiplin adalah suatu tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan-peraturan baik

tertulis maupun tidak.

Menurut Arif (2005:18), disiplin adalah kesungguhan, ketaatan, kekuatan atau keterampilan sikap dan tingkah laku serta hormat pada segala ketentuan perjanjian atau berdasarkan tawar-menawar, tertulis peraturan dan ketentuan hukum atau kebiasaan.

Dari ketiga definisi diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku perorangan atau kelompok yang sesuai dengan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang menekankan kepada kepatuhan maupun inisiatif. Jadi disiplin timbul sebagai realisasi dari sebagai macam bentuk perjanjian yang menuntut kepatuhan, ketaatan dan sebagainya.

B. Kajian Empiris

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan judul ini yang dapat dijadikan sebagai acuan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Herdyn Danuriatmaja (2013) dengan judul penelitian pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan

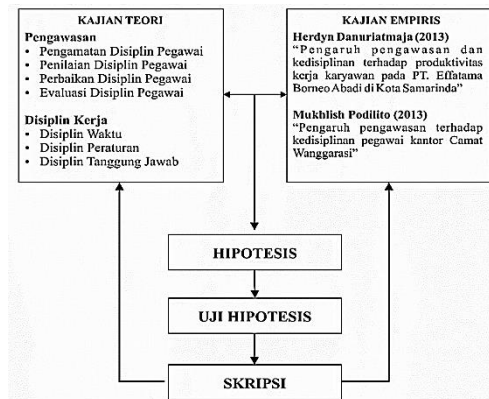
terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di Samarinda.

Penelitian lainnya yang dilakukan Mukhlis Podilito (2013), dengan judul penelitian pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai kantor Camat Wanggarasi (studi pada kantor Camat Wanggarasi Kabupaten Pohuwato). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan telah menunjukkan bahwa kondisi pengawasan di kantor Camat Wanggarasi Kabupaten Pohuwato termasuk kategori baik dan disiplin kerja termasuk kategori tinggi. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan regresi $Y = 7,394 + 2,136X$. Uji signifikansi persamaan regresi uji t diperoleh t hitung = 3.829 sehingga hasil probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai kantor Camat Wanggarasi. Besar pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Camat Wanggarasi sebesar 47,8% dan selebihnya kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan sebesar 52,2%.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau, sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: “Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau”.

III. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional yang dimaksud sebagai berikut:

1. Pengawasan (variabel bebas), dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai pengawasan kerja yang

dilakukan oleh Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau terhadap para pegawainya agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Adapun indikatornya adalah:

- a. Pengamatan disiplin pegawai
 - b. Penilaian disiplin pegawai
 - c. Perbaikan disiplin pegawai
 - d. Evaluasi disiplin pegawai
2. Disiplin Kerja (variabel terikat), dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai kesadaran sikap dan kesiediaan masing-masing pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau untuk melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikatornya adalah:

- a. Disiplin Waktu, meliputi: kepatuhan pegawai pada jam kerja.
- b. Disiplin Peraturan, meliputi: ketaatan pada peraturan/tata tertib yang ada, kepatuhan pegawai pada instruksi dari atasan dan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Disiplin Tanggung Jawab, meliputi: menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan dan memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau yang berjumlah 48 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena obyek yang akan diteliti berjumlah kurang dari 100, maka semua anggota populasi juga merupakan sampel yang akan diteliti, yaitu sejumlah 48 orang.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *Probability Sampling*, yaitu setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai subyek dalam sampel dan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, yaitu teknik sampling dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

C. Alat Analisis

Analisis dapat dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis kualitatif adalah analisis dengan mendeskripsikan data setelah dilakukan tabulasi terhadap masing-masing indikator variabel penelitian. Metode analisis kuantitatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rumus Korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2011:87):

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi antara variabel X dan variabel Y
 n = Jumlah Responden
 $\sum X$ = Jumlah skor variabel X
 $\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan (variabel bebas) terhadap variabel disiplin kerja (variabel terikat) maka alat analisis statistik yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana. Adapun rumus dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

- Y = Disiplin kerja (variabel terikat)
 X = Pengawasan (variabel bebas)
 α = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)
 β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Nilai α (konstanta) dan β (koefisien regresi) dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

1. $\sum Y = n.\alpha + \beta \sum X$
2. $\sum XY = \alpha \sum X + \beta \sum X^2$
 (Sugiyono, 2011:89)

Untuk dapat mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan melalui Uji t dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\beta = 0,05$), dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai Koefisien Korelasi
n = Jumlah sampel
dk = n - 2 (Riduwan, 2011:137)

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Persamaan Regresi Linier Sederhana yang menggambarkan hubungan antara variabel terikat (Y) dari variabel bebas (X) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Persamaan untuk mencari koefisien α dan β , adalah dengan menggunakan metode kuadrat minimum sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{I. } \Sigma Y &= n \cdot \alpha + \beta \Sigma X \\ \text{II. } \Sigma XY &= \alpha \Sigma X + \beta \Sigma X^2 \end{aligned}$$

Hasil dalam metode kuadrat minimum maka akan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{I. } 191,63 &= (48)\alpha + \beta(193,88) \\ \text{II. } 783,13 &= (193,88)\alpha + \beta(795,14) \end{aligned}$$

Kemudian untuk persamaan I dan II dilakukan eliminasi secara serentak untuk mendapatkan nilai β , sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{I. } 191,63 &= (48)\alpha + \beta(193,88) \quad | \quad | \\ &\quad \times 4,04 \\ \text{II. } 783,13 &= (193,88)\alpha + \beta(795,14) \\ &\quad \times 1 \\ \text{I. } 773,99 &= (193,88)\alpha + \beta(783,07) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{II. } 783,13 &= (193,88)\alpha + \beta(795,14) \\ -9,14 &= -12,07\beta \\ \beta &= \frac{-9,14}{-12,07} \\ \beta &= 0,7574 \\ \beta &= \mathbf{0,76} \end{aligned}$$

Setelah diperoleh nilai koefisien β yaitu sebesar 0,76 kemudian nilai koefisien β tersebut selanjutnya disubstitusikan ke dalam persamaan I, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{I. } 191,63 &= (48)\alpha + \beta(193,88) \\ 191,63 &= 48\alpha + (0,76)(193,88) \\ 48\alpha &= 191,63 + 146,84 \\ 48\alpha &= 338,47 \\ \alpha &= \frac{338,47}{48} \\ \alpha &= \mathbf{7,05} \end{aligned}$$

Dengan diperolehnya nilai parameter α dan β maka dapat ditentukan persamaan regresi linier sederhana mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau, sebagai berikut:

$$Y = 7,05 + 0,76X$$

Untuk mengukur keeratan hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau, maka dihitung koefisien korelasi *Product Moment*.

Selanjutnya dilakukan pengukuran terhadap koefisien korelasi r_{yx} sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\
 &= \frac{48 \times 783,13 - (193,88)(191,63)}{\sqrt{48 \times 795,14 - (193,88)^2} \sqrt{48 \times 773,36 - (191,63)^2}} \\
 &= \frac{37.590 - 37.151,30}{\sqrt{(38.166,75 - 37.587,52)(37.121,25 - 36.720,14)}} \\
 &= \frac{438,70}{\sqrt{(579,23)(401,11)}} \\
 &= \frac{438,70}{482,01} \\
 &= 0,9101 = 91,01\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,9101 \sqrt{48-2}}{\sqrt{1-(0,9101)^2}} \\
 &= \frac{0,9101 \sqrt{46}}{\sqrt{1-0,8284}} \\
 &= \frac{0,9101 \times 6,7823}{0,4143} \\
 &= \frac{6,1726}{0,4143} = 14,90
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi atau keeratan hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja sebesar 0,9101. Maka $r > 0$ ($0,9101 > 0$), artinya terjadi hubungan linier positif antara kedua variabel tersebut, semakin besar nilai variabel X, maka semakin besar pula nilai variabel Y.

Untuk dapat mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan melalui Uji t dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\beta = 0,05$), dengan rumus sebagai berikut:

Selanjutnya dalam nilai t_{hitung} (t_h) dibandingkan dengan nilai t pada tabel (t_t). Nilai t_h adalah 14,90 sedangkan nilai t_t adalah 2,0129. Oleh karena nilai t_h lebih besar dari t_t ($14,90 > 2,0129$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau, sebagai berikut:

$$Y = 7,05 + 0,76X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat menunjukkan keadaan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 7,05. Ini berarti bahwa dalam keadaan nilai pengawasan tetap atau dalam keadaan tidak ada pengaruh dari variabel pengawasan, maka disiplin kerja akan bergerak naik atau turun sebesar 7,05 %.
2. Koefisien regresi pengawasan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif atau searah dengan variabel disiplin kerja. Nilai disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,76 % apabila nilai pengawasan dinaikkan sebesar 1%, begitupun sebaliknya apabila nilai pengawasan diturunkan sebesar 1% maka nilai disiplin kerja akan ikut menurun sebesar 0,76 %.

Nilai koefisien korelasi *Product Moment* dari hasil analisis terhadap pengawasan dan disiplin kerja bersifat positif yaitu sebesar 0,9101, berarti $r > 0$ ($0,9101 > 0$) maka terjadi hubungan linier positif antara kedua variabel tersebut, semakin besar nilai variabel pengawasan, maka semakin besar pula nilai variabel disiplin kerja. Dalam hal ini keeratan hubungan antara variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja dapat diinterpretasikan sebagai korelasi yang sangat tinggi (dalam skala 0,800- 1,000)

Pengawasan yang baik dari pimpinan sangat erat hubungannya dengan tujuan untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Faktor kedisiplinan

kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau merupakan prioritas utama, hal ini dikarenakan sifat pekerjaannya yang akan selalu berhadapan dengan bencana dan jiwa manusia serta keselamatan diri sendiri, maka sudah sepantasnya pengawasan yang rutin dan kontinyu sangat diperlukan. Pengawasan juga akan memotivasi pegawai untuk disiplin mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik secara lisan maupun tertulis.

Pengujian kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya, yaitu mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau, dilakukan melalui uji t dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5% ($\beta = 0,05$). Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 14,90, apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,0129, maka nilai t_h lebih besar dari t_t atau $14,90 > 2,0129$.

Sesuai dengan criteria diterima atau ditolaknya hipotesis maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa menerima H_0 dan menolak H_1 , yang berarti hipotesis yang diajukan terbukti atau dengan kata lain variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier sederhana mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau adalah $Y = 7,05 + 0,76X$.
2. Nilai koefisien korelasi *Product Moment* yaitu sebesar 0,9101, sehingga $r > 0$ ($0,9101 > 0$) maka berarti terjadi hubungan linier positif antara variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja. Dalam hal ini keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai korelasi yang sangat tinggi (dalam skala 0,800- 1,000).
3. Nilai t_{hitung} adalah 14,90 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,0129. Sehingga nilai t_h lebih besar dari t_t ($14,90 > 2,0129$), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau terbukti bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau, maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada pihak Badan Penanggulangan Bencana

Daerah Kabupaten Berau, yaitu:

1. Pengawasan yang baik dari pimpinan sangat erat hubungannya dengan tujuan untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, sehingga haruslah selalu dilakukan secara berkala dan kontinyu.
2. Hendaknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau dalam membuat peraturan-peraturan memprioritaskan pada kedisiplinan pegawai, karena sifat pekerjaannya yang akan selalu berhadapan dengan bencana dan jiwa manusia serta keselamatan diri pegawai sendiri.
3. Dari hasil wawancara diketahui masih banyak pegawai dengan status honorer, maka disarankan bagi Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau agar dapat menjadikan mereka pegawai tetap sehingga mereka mendapatkan jaminan yang pasti bagi diri dan keluarganya, apabila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan saat mereka bertugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Mirriam. 2005. *Organisasi dan Manajemen*, Karunia, Jakarta.
- Danuriatmaja, Herdyn. 2013. *Pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo*

- Abadi di Kota Samarinda*,
eJournal Pemerintahan
Integratif, 1(4): 1633-1643,
ISSN 0000-0000,
ejournal.pin.or.id
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Handayaningrat, Soewarno. 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Haji Masagung, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*, Cetakan Kedelapan belas. BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2003. *Sistem Pengawasan Manajemen*, PT. Pustaka Quantum, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Suad Hasan. 1993. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Lubis, Hari S.B. dan Martani Huseini. 2005. *Teori Organisasi: Suatu Pendekatan*, Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Mar'at. 1984. *Sikap Manusia Perubahan serta Pengukurannya*, Ghalia, Jakarta.
- Mardiatmadja, B.S. 1988. *Disiplin*, Kompas, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Alfabeta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Podilito, Mukhlis. 2013. *Pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai kantor Camat Wanggarasi (studi pada kantor Camat Wanggarasi Kabupaten Pohuwato)*, 1723-1731, ISSN 0000-0000, ejournal.pin.or.id
- Riduwan. 2011. *Dasar-dasar Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2003. *Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.