



---

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**OLEH :**

**ORLANDIA : 19.11.345**

**PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

---

**ABSTRACT**

*Orlandia 2023. The Influence of Supervision on Employee Work Discipline at the South Sumatra Province Communication and Information Service Office majoring in State Administration at the Satya Negara College of State Administration (STIA) Palembang Main Supervisor (I) DR.Supardi, S.Sos, M.Si and Second Supervisor (II) Hj. Helda Fitriani, S.Pd., M.Sc.*

*The aim of this research is to determine the effect of supervision on employee work discipline at the South Sumatra Province Communication and Information Office. Data collection was carried out using observation techniques, questionnaires, literature study and documentation.*

*The results of the analysis in this research were carried out using validity tests, reliability tests, simple regression tests, hypothesis tests consisting of the f test and t test (partial test) and the Coefficient of Determination Test. The hypothesis in this research is that there is a significant positive influence between Supervision on Work Discipline, the f test states that the f value is 952,881 with a significance of 0.000, which means the significant value is below 0.05, which means that variable X (Supervision) has a significant effect on variable Y (Discipline). work) together, while the t test states that the variable Supervision of Work Discipline is 30,869 with a significant number of 0.000, which means that a significant value below 0.05 can be explained that variable X has a significant influence on variable Y.*

*the results above, from the validity test, reliability test, simple linear regression test, significant test f. significant t test (partial) and coefficient of determination test (R) it can be said that the supervision that has been carried out has an influence on work discipline in the South Sumatra Province Communication and Information Office.*

**Keywords:** *Influence, Supervision, Work Discipline.*

---

**A. PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang**

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai masing-masing yang bekerja didalamnya. Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Manusia Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan, dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-Undang 1945.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu

mewujudkan masyarakat yang madani yang taat akan hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bemoral tinggi. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan Pegawai Negeri Sipil senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya. Pengawasan dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada suatu instansi khusus di sumatera selatan. Pada instansi pemerintah yang perlu dilakukan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawas yang dilakukan secara efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai secara otomatis akan bekerja rajin dengan disiplin kerja yang tinggi serta bertanggung jawab sehingga kerja pegawai dapat meningkat.

Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Semakin lancar kerja yang disertai pengawasan dan disiplin yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik, dengan pengawasan yang baik dapat mendorong pegawai lebih giat lagi dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam suatu organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya, 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 langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi pegawai yang ada dalam lingkungan organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi.

Melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga disiplin

pegawai pun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi Disiplin kerja pegawai. Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan khususnya terlihat adanya kecenderungan yang menunjukkan gejala-gejala menurunnya Disiplin kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antara pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan serta kurangnya disiplin kerja pegawai. Untuk itu dalam meningkatkan kerja pegawai, pimpinan harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri pegawai akan meningkat.

Setelah melakukan observasi penulis menemukan adanya indikasi yang menunjukkan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan, diantaranya adalah sebagai berikut. Belum adanya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan pengawasan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.”**

## 2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu tujuan pernyataan yang dicarikan jawaban melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2014:35). Rumusan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimanakah Pengawasan Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Bagaimanakah Disiplin Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Seberapa besar Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan ?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisa Pengawasan Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk menganalisa Disiplin Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

3. Untuk menguji Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

#### 4. Hipotesis

Hipotesis asosiatif menurut Sugiyono (2013:103) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif.

Penulis menduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan anatar Pengawasan dengan Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Adapun hipotesis dalam penelitian proposal skripsi ini adalah hipotesis asosiatif.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) : Tidak ada pengaruh pengawasan terhadap Kedisiplinan kerja pegawai.

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) : Ada pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja.

#### 5. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ini ada 2 pilihan, menerima atau menolak hipotesis. Tentunya dengan menggunakan perumusan-perumusan seperlunya agar dapat menentukan satu pilihan yang mudah dilakukan dan lebih terperinci. Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan, menurut Sugiyono (2011:207) maka dilakukan uji signifikan t, dengan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{x - \mu}{s\sqrt{n}}$$

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung

n = jumlah sampel

x = nilai rata-rata disiplin kerja

s = simpangan baku

$\mu$  = nilai yang dihipotesiskan

#### B. LANDASAN TEORI

##### Pengaruh Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai

Pengaruh Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai sebagai berikut.

##### Pengertian Pengaruh

Menurut Hugiono dan Poerwantana (2000:47) “pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek”, sedangkan menurut Badudu dan Zain “Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain”.

Berdasarkan konsep pengaruh di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dari suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk suatu keadaan kearah yang berbeda.

##### Pengertian Pengawasan

Suatu organisasi instansi pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perubahan instansi pemerintahan dalam mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Sebagai contoh, dalam suatu dinas pemerintahan pastilah memerlukan komponen-komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain. antara lain manusia, bahan material/fisik, moral dan teknologi. Komponen-komponen tersebut saling mendukung dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dalam pelaksanaan seringkali di jumpai permasalahan yang akan menghambat pencapaian tujuan. Masalah yang akan muncul antara berkaitan dengan waktu yaitu tidak terselesainya suatu tugas dengan baik tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*).

Dari pendapat diatas mengenai pengawasan dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan suatu kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggung jawab berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana ataukah tidak.

Bedasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016, Perangkat Daerah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan melakukan fungsi pengawasan umum dan teknis atas penyelenggaraan urusan pemerintah oleh kabupaten/kota sampai dengan terbentuknya perangkat gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

##### Fungsi Pengawasan

Menurut Bohari (2014:9) fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sule dan Saefullah (2015:317) fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Lebih lanjut mengenai fungsi dari pengawasan, Simbolon (2004:62) mengemukakan bahwa fungsi dari pengawasan yaitu sebagai berikut.

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

Sedangkan menurut Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 82 Tahun 2016 Tentang Tugas dan Fungsi Pengawasan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan yaitu sebagai berikut.

- a. Memberikan pelayanan administratif dibidang pengawasan kepada KPID
- b. Menyediakan pengaduan melalui sms online, telepon, surat dan email
- c. Menyediakan fasilitas pemberian peringatan dan teguran kepada lembaga penyiaran terkait pelanggaran terhadap undang-undang penyiaran dan pedoman perilaku penyiaran (P3), standar program siaran (SPS)
- d. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan

### Jenis-Jenis Pengawasan

Pengawasan dapat dibedakan menjadi beberapa macam yaitu sebagai berikut.

1. Pengawasan Internal "Intern", merupakan pengawasan yang dilakukan oleh orang ataupun badan yang ada terdapat di dalam lingkungan unit organisasi/lembaga yang bersangkutan.
2. Pengawasan Eksternal "Ekstern", merupakan pengawasan atau pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang ada di luar unit organisasi/lembaga yang diawasi.
3. Pengawasan Preventif dan Represif, pengawasan preventif ialah lebih dimaksudkan sebagai suatu pengawasan yang dilakukan pada kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya kegiatan yang menyimpang, misalnya pengawasan tersebut dilakukan oleh pemerintah untuk menghindari adanya penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang akan membebankan/merugikan negara.
4. Pengawasan Aktif Dan Pasif. Pengawasan aktif "dekat" adalah pengawasan yang dilaksanakan sebagai bagian bentuk pengawasan yang

dilakukan di tempat kegiatan yang bersangkutan.

5. Pengawasan Kebenaran Formil. Pengawasan kebenaran formil adalah pengawasan menurut hak dan pemeriksaan kebenaran materiil mengenai maksud serta tujuan pengeluaran.

### Indikator-Indikator Pengawasan

Handoko (2013:362) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Penetapan Standar  
Penetapan standar berfungsi untuk memudahkan manajer untuk mengkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara lebih jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani secara efektif.
2. Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan  
Kegiatan Penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
3. Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan  
Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus atau program bertahap. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu observasi, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, metode-metode otomatis dan inspeksi, pengujian (tes) atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisis Penyimpangan  
Pengawasan harus memungkinkan adanya umpan balik, secara cepat berupa informasi untuk keperluan tindak lanjut. Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi).
5. Perbaikan atas Penyimpangan  
Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi penilaian kerja pegawai, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah,

pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan dari koreksi tersebut karyawan diberi peringatan agar bisa bekerja lebih baik.

### **Kedisiplinan Kinerja Pegawai**

Kedisiplinan kerja pegawai sebagai berikut.

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Wursanto (2012:108) mengatakan “Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.”

Menurut David (dalam Mangkunegara 2011:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Rumusan yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

#### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas..

Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu

yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

#### **Pengertian Pegawai**

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Berdasarkan uraian diatas, pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

#### **Jenis-Jenis Disiplin**

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif sebagai berikut.

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksud agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi, dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Agar pencapaian tujuan pendisiplinan dapat tercapai, kedisiplinan perlu diterapkan bertahap dimulai dari sebagai berikut.

- a. Peringatan lisan
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- g. Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri

Dari defenisi-defenisi yang telah dikemukakan para ahli tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin merupakan salah satu sikap dari ketaatan para pegawai atau orang-orang dalam organisasi atau instansi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi dan diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku ataupun perbuatan. Menegakkan disiplin maka peraturan-peraturan dalam organisasi tersebut cenderung akan ditaati oleh pegawai sehingga diharapkan pekerjaan akan seefektif dan seefisien mungkin, yang pada akhirnya sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja seorang pegawai akan banyak dipengaruhi oleh keadaan lingkungan dimana mereka bekerja. Disiplin yang baik dari seorang pegawai merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan aktivitas, kemajuan dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau instansi yang telah ditetapkan.

Pimpinan harus memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, baik yang berhubungan langsung dengan suasana kerja.

Menurut A.Fikri Jahrie (2014:27) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain sebagai berikut.

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai seperti yang telah di jelaskan diatas berkenaan dengan peraturannya seharusnya berlaku dalam setiap instansi. Faktor ini juga berkaitan erat dengan sikap dan kebiasaan seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian yang penulis kemukakan diatas, yaitu mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diatas diartikan sebagai segala unsur yang ada dalam lingkungan kerja yang berpengaruh pada kemampuan seseorang untuk bekerja. Hal-hal yang mempengaruhi disiplin itu sendiri juga akan sangat tergantung pada lingkungan kerja, yaitu tempat dimana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

### Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut PP nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pasal 8 ayat 1,ada beberapa indikator disiplin pegawai sebagai berikut.

1. Teguran lisan  
Teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dituangkan dalam surat keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum serta dinyatakan secara lisan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dan disampaikan kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.
2. Teguran tertulis  
Teguran Tertulis adalah peringatan yang diberikan secara tertulis kepada PNS karena tidak mematuhi jam kerja, yaitu tidak masuk bekerja, terlambat masuk bekerja, atau pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang sah, yang secara kumulatif sama dengan tidak masuk bekerja selama empat hari kerja.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.  
PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefenisikan sebagai masalah riset, kerangka pemikiran akan memberikan manfaat yaitu terjadi perpepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap alur pemikiran riset, dalam rangka menentukan hipotesis-hipotesis secara logis.



**C. PROSEDUR PENELITIAN**

**Metode penelitian**

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diajukan. selain desain penelien ini juga digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala ataupun fenomena tertentu sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh secara mendalam sehingga diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015: 18) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya Sugiyono (2015: 39), menjelaskan macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu diteliti meliputi dua variabel yaitu satu variabel bebas (X) yakni pengawasan dan satu variabel terikat (Y) yakni disiplin kerja. Adapun desain korelasinya adalah sebagai berikut.



Keterangan :

X : Variable Bebas (pengawasan)

Y : Variabel Terikat (disiplin kerja)

—————> : Arah Pengaruh

**Defenisi Operasional**

Defenisi operasional atau sering disebut dengan olah operasionalisasi variabel adalah kegiatan atau proses yang dilakukan penelitian untuk mengurangi tingkat anstaksi konsep dapat diukur.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas pengawasan (X) yaitu memengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Sedangkan disiplin pengawasan (Y) yaitu dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, disiplin kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan diperusahaan. Selain itu, disiplin kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau disiplin dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi (Mangkunegara, 2005:91)

Indikator pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut.

**Tabel Operasionalisasi Variabel**

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	No. Item Pertanyaan
1.	Pengawasan Kerja (X) Handoko (2003)	1. Penetapan Standar  2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan 3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan 4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan	1. Pengawasan harus objektif dan sesuai aturan-aturan	Likert	1, 2
			2. Harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan-peraturan.		
			3. Evaluasi kinerja pegawai	Likert	3, 4
			4. Memberikan peringatan kepada pegawai apabila pekerjaan tidak sesuai.		
			5. Pimpinan harus sering melakukan pemantauan kinerja pegawai secara langsung.	Likert	5
			6. Tingkat efektivitas keberhasilan penyelesaian suatu pekerja apakah sudah tepat waktu.	Likert	6,7
			7. Memberikan umpan balik kepada pegawai atas apa yang di lakukan dalam pekerjaan.		



		8. Mengkoreksi penilaian dari Pelaksanaan pengawasan yang telah dilakukan oleh pimpinan.	Likert	
	5. Perbaikan ataspenyimpangan	9. Menetapkan sanksi peringatan untuk pegawai yang tidak menuruti aturan-aturan perusahaan.		8,9
2. Disiplin Kerja (Y) Hasibuan (2002)	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Tingkat kedisiplinan pegawai harus ditingkatkan lagi.	Likert	1
	2. Teladan Pemimpin	2. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan.	Likert	2
	3. Balas Jasa	3. Pegawai diberikan insentif apabila pekerjaan yang dilakukan tepat waktu.	Likert	3
	4. Keadilan	4. Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.	Likert	4
	5. Waskat	5. Mewujudkan kedisiplinan karyawan untuk mencegah/mengetahui kesalahan.		5, 6
	6. Ketegasan	6. Karyawan mendapat perhatian dan bimbingan dari atasan.	Likert	
	7. Sanksi	7. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.	Likert	7
		8. Dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan dan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.	Likert	8, 9
		9. Sanksi hukuman diberikan dengan adil.		

**Populasi Dan Sampel**

Populasi dan sampel sebagai berikut.

**a. Populasi**

Menurut Sugiyono, (2015:116) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas

objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini berjumlah 68 pegawai yaitu sebagai berikut.

**Tabel Jumlah Populasi & Sampel**

No.	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Kepala Dinas.	1 Orang	1 Orang
2.	Sekretariat.	9 Orang	3 Orang
3.	Bidang Pengelolaan Informasi Publik.	12 Orang	5 Orang
4.	Bidang Pengelolaan Komunikasi Publik.	15 Orang	6 Orang
5.	Bidang Teknologi Dan Informasi Komunikasi dan Persandian	15 Orang	6 Orang
6.	Bidang Layanan e-Government.	9 Orang	4 Orang
7.	Bidang Statistik.	7 Orang	3 Orang
<b>Total</b>		<b>68 Orang</b>	<b>68 Orang</b>

Sumber : Dinas komunikasi dan informatika provinsi sumatera selatan.

**b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:116) definisi sampelya itu sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi

sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Menurut Sugiyono (2014:116) teknik *sampling* Merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian,terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan.Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut



Sugiyono (2014:118) definisi *probability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Selanjutnya menurut Sugiyono (2014:120) definisi *nonprobability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*.

Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 68 orang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017,194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017,203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung dilapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

2. Studi kepustakaan

Pengertian studi pustaka menurut Sugiyono (2015:140) adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

3. Kuesioner

Menurut Sekaran (2006,82) Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, dan biasanya dalam alterantif yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan untuk mengetahui metode pemberian kompensasi, mengetahui apakah terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dan mengetahui hal lainnya untuk melakukan analisis jabatan.

4. Dokumentasi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi yang berbentuk gambar. Sebagaimana yang didefinisikan dalam (Sugiyono, 2017:240), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah diteliti. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

**Teknik Uji Coba Instrumen**

Dalam pembuatan kuesioner ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2015:134), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya sebagai berikut.

**Tabel Interval Skala Likert**

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Validasi dan reliabilitas suatu penelitian sangat bergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tersebut. Validitas instrumen adalah tingkat ketepatan instrumen yang akan digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dalam suatu penelitian, sementara reliabilitas instrumen adalah tingkat konsisten pengukuran instrumen, adapun teknis validitas instrumen ini menggunakan dua teknik:

**1. Uji Validitas**

Uji Validitas instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001:113). Pengujian validasi menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$



Keterangan :

- R : Koefisien korelasi
- X : Jumlah skor pertanyaan no.1
- Y : Jumlah skor total
- $\sum xy$  : Skor pertanyaan no.1 dikalikan skor total
- $\sum x^2$  : Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X
- $\sum y^2$  : Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y
- N : Jumlah Sampel

Perhitungan Validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software spss versi 16, dan dibandingkan dengan nilai r kritis (r tabel).

Kriteria pengujian validitas :

- Sig<0.05= Valid
- Sig>0.05= Tidak valid

**2. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas instrumen adalah penelitian ini dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisis dengan rumus spearman brown dalam Sugiyono (2015:190).

Dengan teknik ini butir-butir instrumen dalam penelitian ini akan dibagi menjadi dua, yaitu kelompok ganjil dan genap untuk kemudian di capai korelasi. Setelah nilainya didapat kemudian dimasukan kedalam rumus *spoerman brown* diatas.

**Teknik Analisa Data**

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan caramengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting danyang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

**Uji Deskriptif Statistik**

Sugiyono (2017:35) mendefinisikan analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa Bauran Pemasaran. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi,

dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation) (Sugiyono, 2017:147).

**A. Penguji Hipotesis**

**1. Uji Signifikan Pengaruh Persial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Variabel Y, apakah X (Pengawasan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) secara terpisah atau persial (Ghozali 2005:92). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : variabel-variabel bebas yaitu (Pengawasan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu Disiplin Kerja Pegawai

Ha : variabel-variabel bebas (Pengawasan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali 2005:95) adalah dengan menggunakan angka probalitas signifikan, yaitu sebagai berikut.

1. Apabila angka probabilitas signifikansi >0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas <0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**B. Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisa data dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dimanipulasi (dirubah-rubah).

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan b (Sugiyono, 2014:188)

Rumus : 
$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y : nilai yang diprediksikan (disiplin)
- A : konstanta atau bilang harga x = 0
- B : koefisien regresi
- X : variabel independen (pengawasan)

**C. Uji Koefisiensi Determinasi**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen Produk (X1), Harga (X2), Promosi (X3), dan Saluran Distribusi (X4) dengan variabel dependen Keputusan Pembelian (Y).

Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa



besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara simultan pada model regresi logistik, maka menurut Ghozali (2018:333) dapat dilihat dari nilai *Nagelkerke R Square* pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS 25, karena nilai tersebut diinterpretasikan seperti  $R^2$  pada *multiple regression*.

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak diantara 0 dan 1 atau diantara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika  $R^2 = 0$ , model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel X terhadap Y.

1. Jika  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif dan korelasi antara variabel yang diuji sangat kuat.
2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika  $R^2 = -1$  atau mendekati -1, maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi antara variabel-variabel yang diuji lemah.
3. Jika  $R^2 = 0$  atau mendekati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

**Tabel Identitas Responden Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	51.5	51.5	51.5
	Perempuan	33	48.5	48.5	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan jenis kelamin pada table 7 menunjukkan bahwa dari segi jenis kelamin yang mayoritas respondennya adalah laki-laki

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang didapat peneliti, jumlah sampel yang digunakan dalam kriteria penelitian ini adalah 68 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai Responden (Sugiyono 2013:124).

**Tabel Distribusi Kuisisioner**

Uraian	Jumlah
Jumlah Responden yang terpilih	68
Jumlah Kuisisioner yang disebar	68
Jumlah Kuisisioner yang terkumpul	68
Persentase (%)	68

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan distribusi kuisisioner dan pengumpulan data pada table 6 diatas, maka penulis memilih dan menyebarkan kuisisioner kepada 68 Responden pada penetapan sampel dari 68 kuisisioner semua bisa dikumpulkan.

**Identitas Responden**

**a. Jenis Kelamin**

berjumlah 35 orang sebesar 51,5% dibandingkan perempuan berjumlah 33 orang sebesar 48,5%.

**b. Umur**

**Tabel Identitas Responden Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	23	33.8	33.8	33.8
	31 - 35 Tahun	26	38.2	38.2	72.1
	36 - 40 Tahun	13	19.1	19.1	91.2
	40 - 50 Tahun	6	8.8	8.8	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan identitas responden pada tabel 9 tersebut, responden terbesar dari segi usia adalah kelompok 31-50 tahun sebanyak 26 orang sebesar

38,2% sedangkan Responden terkecil dari segi usia adalah kelompok 40-50 tahun sebanyak 6 orang sebesar 8,8%.



c. Pendidikan

**Tabel Identitas Responden Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	17	25.0	25.0	25.0
	SARJANA	46	67.6	67.6	92.6
	PASCASARJANA	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan Identitas Responden pada tabel 9 diatas, responden dilihat dari pendidikan terakhir D3 sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 25,0%, S1/Sarjana sebanyak 46 Orang dengan jumlah persentase sebesar 67,6%, sedangkan pendidikan terakhir S2/Pascasarjana 5 Orang dengan Jumlah Persentase 7,4%.

**Uji Validitas dan Rehabilitas Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitasi**

Uji Validitas instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu

daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Perhitungan Validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 dan dibandingkan dengan nilai r kritis (r tabel).

Kriteria pengujian Validitas

Sig 0.05 - Valid

Sig 0.05 - Tidak Valid

Berdasarkan data yang terkumpul dari 68 Responden, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pengawasan (X)**

Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Sig.	Sig. Ketentuan	Keterangan
P1	0,472	0,000	0,05	Valid
P2	0,470	0,000	0,05	Valid
P3	0,669	0,000	0,05	Valid
P4	0,607	0,000	0,05	Valid
P5	0,486	0,000	0,05	Valid
P6	0,386	0,001	0,05	Valid
P7	0,349	0,003	0,05	Valid
P8	0,585	0,000	0,05	Valid
P9	0,487	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua indikator atau instrumen variabel pengawasan dikatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada

tiap indikator dengan skor total didapat dari hasil signifikan, yaitu r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > tabel) dan dengan nilai signifikan dibawah nilai 0.05 (sig: < 0.05).

**Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja (Y)**

Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Sig.	Sig. Ketentuan	Keterangan
D1	0,453	0,000	0,05	Valid
D2	0,423	0,000	0,05	Valid
D3	0,772	0,000	0,05	Valid
D4	0,600	0,000	0,05	Valid
D5	0,508	0,000	0,05	Valid
D6	0,363	0,002	0,05	Valid
D7	0,335	0,005	0,05	Valid
D8	0,772	0,000	0,05	Valid
D9	0,522	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua indikator atau instrumen variabel disiplin kerja dikatakan valid karena dari

hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap indikator dengan skor total didapat dari hasil signifikan, yaitu r hitung lebih besar dari r tabel (r



hitung > tabel) dan dengan nilai signifikan dibawah nilai 0.05 (sig: < 0.05).

**b. Uji Reabilitas**

Pengujian Reabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan internal Consistency dengan

teknik Cronbach's Alpha. Pengujian ini menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan data yang terkumpul dai 68 Responden, maka hasil Pengajian tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian Variabel Pengawasan (X)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	75.21	39.897		.364	.693
P2	75.03	41.492		.405	.697
P3	75.03	38.775		.605	.673
P4	75.21	38.584		.521	.676
P5	75.06	40.385		.397	.692
P6	75.06	41.429		.291	.702
P7	75.10	41.855		.256	.706
P8	75.12	38.852		.496	.679
P9	75.19	40.067		.390	.691

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Dari tabel diatas terdapat 68 sampel dengan pernyataan sebanyak 9 item yang telah di peroleh nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted diatas nilai ketentuan 0,06 ( $\alpha > 0,60$ ) yaitu item pernyataan instrumen variabel X yang diujikan rata-rata nilai diatas > 0,06, dengan demikian dinyatakan bahwa

variabel Pengawasan sudah reliabel, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	9

**Tabel Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja (Y)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	75.38	42.837		.346	.708
DK2	75.21	44.614		.357	.713
DK3	75.21	40.464		.725	.677
DK4	75.38	41.344		.515	.691
DK5	75.24	42.899		.424	.703
DK6	75.24	44.421		.270	.717
DK7	75.28	44.772		.244	.719
DK8	75.21	40.464		.725	.677
DK9	75.37	42.415		.431	.701

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas terdapat 68 sampel dengan pernyataan sebanyak 9 item yang telah di peroleh nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted diatas nilai ketentuan 0,06 ( $\alpha > 0,60$ ) yaitu total seluruh instrumen variabel X yang diujikan rata-rata nilai diatas > 0,06, dengan demikian dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja sudah riabel, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	9

**Analisis Deskripsi**

Analisis Indikator dalam Penelitian ini ada 9 pernyataan dari indikator variabel Pengawasan dan 9 Pernyataan dari indikator variabel Disiplin Kerja yang disebarakan kepada 68 responden, setiap pernyataan dijawab oleh masing-masing responden dan akan dianalisis berdasarkan persentase jawaban. Untuk dapat mengetahui jawaban masing-masing responden maka dapat dilihat pada tabel berikut :

**a. Tabel Analisis Indikator Variabel Pengawasan (X)**



**Tabel Pengawasan harus objektif dan sesuai aturan-aturan (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Netral	11	16.2	16.2	19.1
	Setuju	18	26.5	26.5	45.6
	Sangat Setuju	37	54.4	54.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 37 orang atau sebesar 54,4%.

**Tabel Harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturanperaturan (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	32	47.1	47.1	48.5
	Sangat setuju	35	51.5	51.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 35 orang atau sebesar 51,5%

**Tabel Evaluasi kinerja pegawai (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	5	7.4	7.4	8.8
	Setuju	21	30.9	30.9	39.7
	Sangat setuju	41	60.3	60.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 orang atau sebesar 60,3%.

**Tabel Memberikan peringatan kepada pegawai apabila pekerjaan tidak sesuai (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Netral	3	4.4	4.4	10.3
	Setuju	28	41.2	41.2	51.5
	Sangat setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 33 orang atau sebesar 48,5%.

**Tabel Pimpinan harus sering melakukan pemantauan kinerja pegawai secara langsung (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Netral	3	4.4	4.4	7.4
	Setuju	24	35.3	35.3	42.6
	Sangat setuju	39	57.4	57.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 39 orang atau sebesar 57,4%.



**Tabel Tingkat efektivitas keberhasilan penyelesaian suatu pekerja apakah sudah tepat waktu (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	5	7.4	7.4	8.8
	Setuju	23	33.8	33.8	42.6
	Sangat setuju	39	57.4	57.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 39 orang atau sebesar 57,4%.

**Tabel Memberikan umpan balik kepada pegawai atas apa yang di lakukan dalam pekerjaan (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	25	36.8	36.8	47.1
	Sangat setuju	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 36 orang atau sebesar 52,9%.

**Tabel Mengkoreksi penilaian dari pelaksanaan pengawasan yang telah dilakukan oleh pimpinan (n = 68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	2	2.9	2.9	4.4
	Netral	2	2.9	2.9	7.4
	Setuju	26	38.2	38.2	45.6
	Sangat setuju	37	54.4	54.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 37 orang atau sebesar 54,4%.

**Tabel Menetapkan sanksi peringatan untuk pegawai yang tidak menuruti aturan-aturan perusahaan (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	10	14.7	14.7	16.2
	Setuju	22	32.4	32.4	48.5
	Sangat setuju	35	51.5	51.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 35 orang atau sebesar 51,5%.

**b. Tabel Analisis Indikator Variabel Disiplin Kerja (Y)**

**Tabel Tingkat kedisiplinan pegawai harus ditingkatkan lagi (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Netral	11	16.2	16.2	19.1
	Setuju	18	26.5	26.5	45.6
	Sangat setuju	37	54.4	54.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023



Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 37 orang atau sebesar 54,4%.

**Tabel Pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	32	47.1	47.1	48.5
	Sangat setuju	35	51.5	51.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 35 orang atau sebesar 51,5%.

**Tabel Pegawai diberikan insentif apabila pekerjaan yang dilakukan tepatwaktu(n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	5	7.4	7.4	8.8
	Setuju	21	30.9	30.9	39.7
	Sangat setuju	41	60.3	60.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 orang atau sebesar 60,3%.

**Tabel Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Netral	3	4.4	4.4	10.3
	Setuju	28	41.2	41.2	51.5
	Sangat setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 33 orang atau sebesar 48,5%.

**Tabel Mewujudkan kedisiplinan karyawan untukmencegah/mengetahui kesalahan (n = 68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Netral	3	4.4	4.4	7.4
	Setuju	24	35.3	35.3	42.6
	Sangat setuju	39	57.4	57.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 39 orang atau sebesar 57,4%.

**Tabel Karyawan mendapat perhatian dan bimbingan dari atasan (n = 68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	5	7.4	7.4	8.8
	Setuju	23	33.8	33.8	42.6
	Sangat setuju	39	57.4	57.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 39 orang atau sebesar 57,4%.



**Tabel Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	25	36.8	36.8	47.1
	Sangat setuju	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 36 orang atau sebesar 52,9%.

**Tabel Dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan dan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugasnya (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	5	7.4	7.4	8.8
	Setuju	21	30.9	30.9	39.7
	Sangat setuju	41	60.3	60.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 41 orang atau sebesar 60,3%.

**Tabel Sanksi hukuman diberikan dengan adil (n=68)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	10	14.7	14.7	16.2
	Setuju	22	32.4	32.4	48.5
	Sangat setuju	35	51.5	51.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban yang paling banyak dipilih yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 35 orang atau sebesar 51,5%.

**Hasil Analisis Data**

**a. Pengawasan Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.**

Pengawasan dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Semakin lancar kerja yang disertai Pengawasan maka Disiplin kerja akan semakin baik, dengan pengawasan yang baik dapat mendorong pegawai lebih giat lagi dalam bekerja dan menghasilkan dengan semangat yang baik. Berdasarkan jawaban Kuisisioner yang diberikan kepada Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan ada 9 pertanyaan dan indikator variabel Pengawasan dari setiap pernyataan yang diberikan rata-rata responden menjawab setuju dengan rata-rata persentase 57,4%, maka dapat dikatakan bahwa

pengawasan yang dijalankan oleh Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, pengawasan yang baik maka disiplin kerja akan meningkat sehingga tujuan yang diharapkan suatu instansi akan tercapai.

**b. Pengawasan Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.**

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Untuk mengukur Disiplin kerja pegawai Penulis memberikan kuisisioner yang beri 9 pernyataan. Pernyataan tersebut diambil dari indikator disiplin kerja, pertanyaan tersebut rata-rata Responden menjawab sangat setuju 60,3% dengan demikian disiplin kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik.



**Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan**

**Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Pengujian persial (individual) atau uji digunakan untuk menguji apakah terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel

bebas terdapat terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Kriteria Pengujian:

- a. Apabila angka probabilitas signifikan > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikan < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.173	1.290		.134	.009
	Skor_Pengawasan	.998	.032	.967	30.869	.000

a. Dependent Variable: Skor\_Disiplin\_Kerja

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai T hitung untuk variabel Pengawasan (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) adalah 11.173 dengan angka signifikan berada dibawah 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Pengawasan (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

**a. Uji Regresi Linear Sederhana**

Pengawasan (X) terdapat variabel terkait yaitu Disiplin Kerja (Y) teknik ini dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel Uji Regresi Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.173	1.290		.134	.009
	Skor_Pengawasan	.998	.032	.967	30.869	.000

a. Dependent Variable: Skor\_Disiplin\_Kerja

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Terdapat beberapa kolom dalam label coefficients diatas, yang perlu diperhatikan hanyalah Kolom B dalam kolom tersebut terdapat nilai konstanta Disiplin Kerja adalah 11.173, Pengawasan 0,998 sehingga apabila dituliskan persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.173 + 0,998 X$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

11.173 = nilai konstan Disiplin Kerja sebesar 11.173 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengawasan yang diberikan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

0,998 = besarnya koefisien variabel Pengawasan yang berarti setiap peningkatan variabel sebesar 1% maka Disiplin Kerja Meningkat sebesar 0.998.

Standar Error sebesar 1.290 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam pengujian SPSS versi 25 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1.290.

Hasil Regresi sederhana diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni variabel Pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni Disiplin Kerja dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas maka akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

**b. Uji Koefisiensi Determinasi**

Koefisien Determinasi atau koefisien penentu menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel-variabel bebas terdapat naik turunnya variabel erikat, maka menggunakan koefisien penentu berganda yang dirumuskan yaitu:

KP-R-r's 100% Analisis ini menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut :



**Tabel Analisis Koefisien Determinasi**

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.173	1.290		.134	.009
	Skor_Pengawasan	.998	.032	.967	30.869	.000

a. Dependent Variable: Skor\_Disiplin\_Kerja

Sumber: Data Primer Hasil Kuisisioner 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka yang digunakan kolom B yaitu sebesar 0,998 dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Pengawasan terhadap Disiplin Kerja adalah 0,998 dengan presentase 99,8%.

**Pembahasan**

Dari seluruh hasil penelitian diatas, maka pembahasannya dapat dijelaskan bahwa sampel yang diambil adalah sebanyak 68 Responders dengan rincian pernyataan tentang Pengawasan 9 dan 9 Pertanyaan tentang Disiplin Kerja, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: dari hasil uji validitas dape detahui dari hasil seluruh pengujian instrument variabel menyatakan valid karena telah ada dibawah angka sig. 0.05 dan uji reabilitas menyatakan reliabel karena telah melebihi angka 0.06 dan dari kedua uji tersebut maka seluruh instrumen penelitian dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya ada 2 variabel dalam penelitian ini akumulatifnya variabel X sebanyak 9 pernyataan dengan nilai rata-rata 57,4% dengan kategori baik dan variabel Y sebanyak 9 pernyataan dengan butir pertanyaan indikator nilai rata-rata 60,4% dengan kategori baik.

Dari perhitungan hasil analisis data Pengawasan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, dari hasil 9 pertanyaan tersebut responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata 57,4% dan Disiplin Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan rata-rata responden menjawab sangat setuju dengan hasil persentase rata-rata 60,4% maka dapat dikatakan Disiplin Kerja sudah cukup baik. sedangkan dari perhitungan regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh pengawas melekat antara variabel-variabel bebas dan terikatnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yaitu 11.173, yang artinya setiap peningkatan variabel pengawasan sebesar 1% maka Disiplin Kerja meningkat sebesar 11.173 hal ini juga dapat didukung oleh uji f dan uji t yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

secara bersama maupun sendiri-sendiri dan dapat dilihat juga dari nilai koefisiensi determinasi yang memiliki nilai 0,998 yang berarti variabel Pengawasan memiliki pengaruh sebesar 99,8% terhadap variabel Disiplin Kerja.

Hal ini dapat dikatakan bahwa pengawasan yang dijalankan dengan tindakan atau proses kegiatan semua pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan adanya pengawasan maka disiplin kerja pun akan meningkat sehingga tidak terjadi penyimpangan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga pegawai melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dikatakan bahwa pengawasan yang telah dilaksanakan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja yang ada pada instansi tersebut berjalan dengan baik.

**E. SIMPULAN DAN SARAN**

**1. Simpulan**

Berdasarkan uraian dan analisa dari bab-bab sebelumnya, maka bab ini penulis menarik kesimpulan data pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan, adapun simpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Pengawasan pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, seperti yang kita ketahui pada bab-bab sebelumnya hasil kuisisioner yang diberikan kepda responden memberikan jawaban dengan kategori baik rata-rata persentase 57,4%
- b. Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 60,4% dengan demikian dapat dikatakan disiplin kerja sudah cukup baik.
- c. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,998 hal ini berarti bahwa semakin banyak Pengawasan

yang dilakukan oleh Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan maka disiplin kerja akan semakin baik. Sedangkan sisanya terdapat 6,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan Regresi Sederhana Pengawasan adalah 99,8%.

## 2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penelitian memberikan saran yang perlu dilakukan oleh Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut:

- a. Sebagai seorang pimpinan harusnya lebih meningkatkan lagi Pengawasan terhadap para pegawainya agar tidak terjadi penyimpangan kesalahan dalam melaksanakan tujuan organisasi dan agar pegawai melaksanakan kegiatan berdasarkan aturan dan norma yang telah ditetapkan agar dapat bekerja lebih baik lagi dan waktu kerja teratur sesuai peraturan instansi.
- b. Untuk disiplin kerja yang sudah cukup baik ini agar dapat ditingkatkan lagi disiplin pegawainya, pimpinan juga harus memberikan penghargaan. misalnya berupa insentif yang lebih kepada pegawai sehingga pegawai akan merasa termotivasi dan akan meningkatkan kinerja kerja pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Adanya pengaruh sebesar 99,8 % terdapat pengaruh yang kuat (signifikan) antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja, disarankan kepada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan jika bermaksud meningkatkan Kedisiplinan Kerja maka harus memperhatikan faktor pengawasan sebagai faktor dominan yang memiliki pengaruh kuat untuk dilakukan secara terus menerus dan evaluasi secara berkala sehingga dapat diketahui kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Kedisiplinan Kerja.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- A Fikri Jahrie dan S. Hariyoto. 2014. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. PT. Bumi Aksaan. Jakarta.
- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azis, 2019. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*, Salemba Medika, Jakarta.
- Bohari, 2014. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. PT. Bumi Aksaan. Jakarta.
- Djati Julitiarsa dan Jhon Suprihantoro, 2001. *Manajemen Umum*, Bumi Aksara. Jakarta.
- David. 2011. *Manajemen Sumber Daya*. Ghalia. Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta.
- Hasibuan,S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simbolon. 2004. *Dasar-dasar administrasi daan manajemen* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian. 2006. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksaan. Jakarta.
- Sinambela, 2012. *Manajemen Sumber Daya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. R & D. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa Beta. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. R & D. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa Beta. Bandung.
- Sule,dkk. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kencana. Jakarta.
- Supardi, dkk, 2022. *Buku pedoman penyusunan skripsi*, Palembang : STIA Satya Negara.
- Dokumen-dokumen :**
- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 *Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 82 Tahun 2016 *Tentang Tugas dan Fungsi Pengawasan*.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Sumber Internet :**
- Lediana Rosa. November. 2021. LMS Spada Indonesia.  
<https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/forum/discuss.php?d=5450>