

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
ANGGOTA TNI PADA KANTOR PENGADILAN
MILITER TINGGI I MEDAN**

SKRIPSI

DI SUSUN OLEH

HANI ZAHRATUL HAQ

188520096



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/24

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
ANGGOTA TNI PADA KANTOR PENGADILAN MILITER**

TINGGI I MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik
Universitas Medan Area



Oleh:
HANI ZHRATUL HAQ
188520096

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA ANGGOTA TNI PADA
KANTOR PENGADILAN MILITER TINGGI I
MEDAN**

Nama Mahasiswa : Hani Zahratul Haq

NPM : 188520096

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Drs. Indra Muda, M. AP

Pembimbing II

Dr. Beby Mashito Batubara, S. Sos, M. AP

Mengetahui:

Dekan

Dr. Wafid Musthafa S., S. SOS, M. IP

Ka. Prodi Administrasi Publik

Dr. Drs. Indra Muda, M. AP

Tanggal Lulus : 19 Desember 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi ini yang dikutip dari hasil karya orang lain sudah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma dan aturan penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi-sanksi dengan peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari ditemukannya sifat plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 01 Desember 2023



Hani Zahratul Haq
188520096

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hani Zahratul Haq
NPM : 188520096
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Anggota TNI pada Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 01 Desember 2023



Hani Zahratul Haq
188520096

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA ANGGOTA TNI PADA KANTOR PENGADILAN MILITER TINGGI I MEDAN

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan adalah perilaku aparat TNI yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga membuat kantor pengadilan terbengkalai akan tugas yang mau di kerjakan contoh yang sering terjadi adalah merokok di jam kerja, melepas baju dinas dan pergi ketempat yang tidak di ketahui oleh pengawas, tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan terbengkalai hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan yang di lakukan secara berkala, keadaan ini sering terjadi ketika selesai apel pagi dan aparat diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 13.265 koefisien variabel Pengawasan (X) adalah sebesar 0,395. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=13.265+0,395X$. Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 13.265. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Pengawas 0, maka Kedisiplinan memiliki nilai 13.265. Selanjutnya nilai positif (0,395) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Pengawasan) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Kedisiplinan) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Pengawasan akan menyebabkan kenaikan Kedisiplinan 0,395. Kesimpulan pengawasan sangat di butuhkan agar membentuk suatu kedisiplinan terhadap aparat TNI yang tidak memiliki etika dalam bekerja dan tidak sembarangan terhadap pekerjaan seperti yang dilakukan para aparat TNI Di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan.

Kata Kunci: Pengawasan, Kedisiplinan, Pengaruh

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA ANGGOTA TNI PADA KANTOR PENGADILAN MILITER TINGGI I MEDAN

ABSTRAK

The phenomenon that occurred at the Medan I High Military Court Office was the undisciplined behavior of TNI officers in their work, which resulted in the court office neglecting the tasks it wanted to carry out. Examples that often occur are smoking during working hours, taking off their official clothes and going to unknown places. by the supervisor, not doing the work on time so that the work is neglected, this occurs due to a lack of supervision which is carried out periodically, this situation often occurs when the morning roll call is finished and the apparatus above shows the constant coefficient value is 13,265. The Supervision variable coefficient (X) is 0.395 . So we get the regression equation $Y=13,265+0.395X$. Based on the equation above, it is known that the constant value is 13,265. Mathematically, this constant value states that when Supervisor is 0, Discipline has a value of 13,265. Furthermore, the positive value (0.395) contained in the regression coefficient of the independent variable (Supervision) illustrates that the direction of the relationship between the independent variable and the dependent variable (Discipline) is in the same direction, where every increase of one unit in the Supervision variable will cause an increase in Discipline of 0.395. The conclusion is that supervision is really needed in order to form discipline towards TNI officers who do not have ethics in their work and are not careless in their work as is done by TNI officers at the Medan I High Military Court Office.

Keywords: Supervision, Discipline, Influence

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Banjarmasin pada tanggal 16 Maret 1999 dari Ibu Herlina Sigalingging dan Alm. Bapak Agus Trijono. Penulis merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara. Adapun jenjang pendidikan yang sudah dilalui oleh penulis sebagai berikut:

1. Tahun 2005, Penulis menempuh pendidikan di SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan dinyatakan lulus pada tahun 2011.
2. Tahun 2011, Penulis menempuh pendidikan di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru dan dinyatakan lulus pada tahun 2014.
3. Tahun 2014, Penulis menempuh pendidikan di SMK Negeri 1 Sidikalang dan dinyatakan lulus pada tahun 2017.
4. Tahun 2018, penulis melanjutkan kuliah di Universitas Medan Area pada Program Studi Administrasi Publik di Fakultas Isipol.

Dengan ketekunan serta motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan terutama komunikasi terkait bencana.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Anggota TNI Pada Kantor Pengadilan Militer Tinggi 1 Medan”**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Negara Dan Pegawai Di Bagian Umum Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan” tepat pada waktunya. Penulisan proposal usulan penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Administrasi Publik (S-1) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Dalam penulisan proposal ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dandan Ramdan M.Eng.M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Dr. Effiati Hasibuan selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area
3. Bapak Drs. Indra Muda, M.AP selaku Dosen Pembimbing 1 Penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan proposal ini.
4. Ibu Dr. Beby Mashito Batubara, S.Sos, M.Ap selaku dosen pembimbing 2 penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan saran dan arahan dalam penyusunan proposal ini.

5. Bapak Nasrullah Hidayat,S.Pd.,M.Sc selaku Sekretaris penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan saran arahan dalam penyusunan proposal ini.
6. Kepada Ummi saya, Mas Faishal, dan Mas Ghozi, yang telah memberikan semangat dan memperhatikan saya, membiayai serta memberikan doa dan waktu nya untuk memastikan penulis menyelesaikan proposal tepat waktu.

Penulis menyadari dalam penyajian proposal ini masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Medan, Oktober 2021,

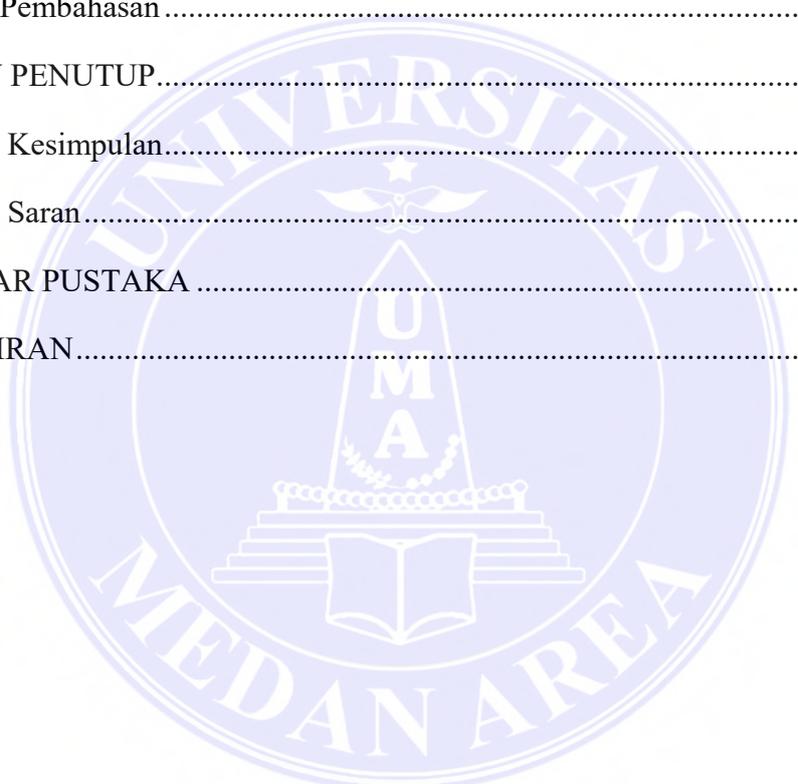
Hani Zahratul Haq
188520096

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRAK</i>	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Pengertian Pengawasan	11
2.2. Manfaat Pengawasan.....	16
2.3. Jenis-jenis Pengawasan	17
2.4. Tujuan Pengawasan.....	20
2.5. Indikator Pengawasan.....	21

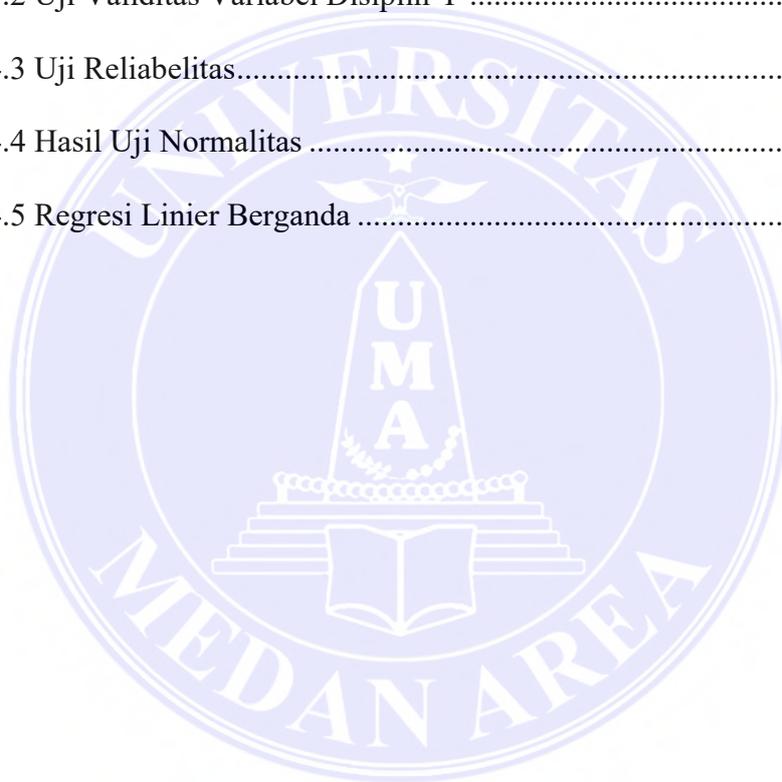
2.6. Pengertian Disiplin	22
2.7. Fungsi Disiplin	25
2.8. Jenis – Jenis Disiplin	26
2.9. Tujuan Disiplin Kerja.....	27
2.10. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
2.11. Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.12. Penelitian Relevan	32
2.13. Kerangka Berfikir	33
2.14. Hipotesis Penelitian	33
2.15. Pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Jenis Penelitian	35
3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	36
3.3. Populasi dan sampel	36
3.4. Sumber Data Penelitian	37
3.5. Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	38
3.6. Teknis Analisis Data Penelitian	39
3.7. Regresi Linier Sederhana	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Gambaran Umum Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan	43
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.1.2. Visi dan Misi Pengadilan Militer Tinggi – I Medan	46
4.2. Profil Responden	47
4.2.1. Struktur Organisasi Pengadilan Militer Tinggi I Medan.....	47
4.2.2. Jenis Kelamin	48
4.2.3. Usia Responden.....	49

4.2.4. Jenjang Pendidikan.....	49
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.3.1 Uji Validitas	50
4.3.2. Uji Reliabelitas	51
4.4. Uji Asumsi Klasik	52
4.4.1. Uji normalitas	52
4.5. Regresi Linier Sederhana	55
4.6. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP.....	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	62



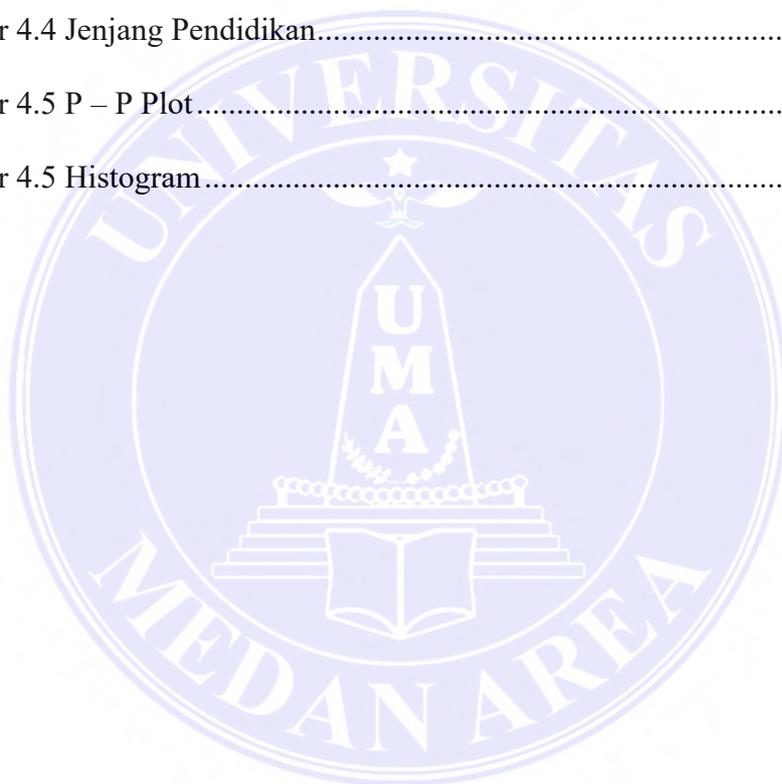
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.3 Skala Likert (Kusioner).....	39
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Pengawasan X.....	50
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Disiplin Y	51
Tabel 4.3 Uji Reliabelitas.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.5 Regresi Linier Berganda	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.I Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.2 Jenis Kelamin	48
Gambar 4.3 Usia	49
Gambar 4.4 Jenjang Pendidikan.....	49
Gambar 4.5 P – P Plot.....	53
Gambar 4.5 Histogram.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Koesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2. Pengesian Koesioner.....	64
Lampiran 3. Hasil Analisis Data	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengawasan merupakan prangkat organisasi untuk melakukan pemantauan atas aktifitas seseorang atau kelompok untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, bertugas, menipu dan hal – hal yang membuat suatu organisasi atau usaha mengalami kerugian, pengawasan perlu dilakukan untuk mengontrol jalanya pekerjaan agar tujuan yang ingin di capai terpenuhi. Disiplin kerja adalah kesadaran terhadap diri sendiri untuk menaati peraturan – peraturan yang tertulis yang sah oleh organisasi datau perusahaan yang ada di suatu organisasi dan menerima kosekuensi jika melanggar peratutannya pengawasan dan disiplin sangatlah berhubungan tanpa adanya pengawasan maka kedisiplinan akan di pandang sebelah mata sehingga harus ada pengawasan. Pengawasan internal dapat membantu suatu disiplin kerja pegawai dalam mencapai prestasi dan target yang menguntungkan, dan mencegah kehilangan sumber daya. Dapat membantu menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya dan juga dapat memastikan kinerja pegawai mematuhi UndangUndang dan praturan, terhindar dari reputasi yang buruk dan segala kosekuensinya. Selanjutnya dapat juga membantu mengarahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, yang terhindar dari hal yang merugikan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan adalah prilaku aparat TNI yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga membuat kantor pengadilan akan terbengkalai akan tugas – tugas yang mau di kerjakan contoh yang sering terjadi adalah merokok di jam kerja, melepas baju dinas dan

pergi ketempat yang tidak di ketahui oleh pengawas untuk istirahat di jam kerja, tidur di jam kerja, tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan terbengkalai, hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan yang di lakukan secara berkala sehingga pegawai dan aparat bisa mencuri waktu untuk melakukan kegiatan di luar jam bahkan kepala staff juga ikut – ikuttan melakukann merokok, dan lepas baju dinas di waktu jam kerja, keadaan ini sering terjadi ketika selesai apel pagi yang dilakukan di situlah kesempatan aparat TNI untuk mengambil waktu merokok, minum kopi, dan melepas baju dinas untuk istirahat seperti tidur.

Terjadinya banyak ketidak disiplin di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan karena lemahnya pengawasan terhadap pegawai dan aparat malah tidak ada pengawasan sama sekali sehingga membuka celah untuk melakukan melanggar petaturan di jam kerja karena adanya kerja sama antara pegawai dan aparat, tetapi ada juga aparat TNI yang tidak suka dengan tindakan yang di lakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab sehingga mereka langsung mengadu kepada atasan mereka baik sesama devisi maupun berbeda devisi.

Pengawasan berpengaruh sebagai cara untuk suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi, Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Menurut Dauly (2017: 218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah

ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Fahmi (2014: 138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pegawai perlu diberikan pengawasan agar mereka mau menjalankan tugas yang diberikan. Dengan melakukan pengawasan yang baik atau efektif, maka diharapkan para anggota TNI tidak melakukan pelanggaran disiplin atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.

Pengawasan memegang peran penting dalam tercapainya kedisiplinan anggota TNI. Umumnya faktor penghambat pimpinan dalam pembinaan disiplin anggota TNI diantaranya supervisi yang tidak berjalan dengan baik, kurangnya dorongan pimpinan agar mempunyai rasa memiliki terhadap institusi organisasi. Prajurit perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, pimpinan harus berani dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran, pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja harus dilakukan dengan memberikan peringatan, kemudian harus sesegera, konsisten dan impersonal, disiplin kerja anggota TNI terus dibina dan ditegakkan. Dengan adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian kepada para anggota TNI maka akan terciptanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Misgianto(2021: 203).

Menurut Suharsimi Arikunto (1980: 114), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (1996: 3). Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin anggota TNI adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh bagi setiap anggota TNI yang di dukung oleh kesadaran yang bersandikan Sapta Marga dan sumpah prajurit untuk menunaikan tugas kewajiban serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan anggota TNI. Disiplin Militer sendiri merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan yang harus dilakukan sebagai anggota militer atau seorang anggota TNI dalam kehidupan sehari-hari. Sehubungan dengan kedisiplinan, disiplin adalah kata yang sangat mudah diucapkan tapi sulit dilakukan. Anggota TNI telah mendapatkan pelatihan kedisiplinan selama pendidikan dasar Prajurit (Diksajurit) dan pendidikan Pertama (Dikma) dan saat sudah berdinis sudah seharusnya kedisiplinan yang dimiliki terus dipupuk dan dikembangkan dalam kehidupan prajurit TNI, karena kedisiplinan merupakan dasar utama dalam membuat

kebijakan pengambilan keputusan terlambat mengambil keputusan akan membuat rangkaian kegiatan dibelakangnya juga terhambat.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai Hasibuan (2008 : 194). Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai peroses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian kedisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif bersipat mendidik dan mengoreksi dan memperbaiki efektifitas dalam menjalankan tugas.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja Pemerintah. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007 : 153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat

dari Pegawai serta organisasi bersangkutan. Disiplin kerja (Nitisemito, 2002:199) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas. tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pada dasarnya kedisiplinan itu sangat penting baik bagi diri sendiri maupun untuk organisasi karena dapat menata kemajuan diri dan kemajuan organisasi agar dapat menjadi lebih baik tapi banyak yang menganggap remeh bahwa disiplin itu tidak penting maka dari itu pengawasan dilakukan agar bisa terkontrol pegawai atau aparatur negara yang tidak disiplin pengawasan yang dilakukan tidak secara terang – terangan tetapi secara rahasia agar yang tidak disiplin akan di ketahui lebih cepat karena jika pengawas di ketahui oleh mereka yang tidak disiplin maka mereka akan lebih berhati – hati untuk mencari waktu dan tempat yang pas untuk mereka melakukan kebiasaan mereka di jam kerja seperti merokok, makan di jam kerja dan juga tidur di jam kerja.

Kantor Pengadilan Militer merupakan kantor, Peradilan Disiplin untuk menegakkan keadilan, khususnya di Lingkungan ABRI memang dirasakan masih kurang mencukupi kebutuhan, dapat dibuktikan dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 7 Tahun 1946 tentang Peraturan mengadakan Pengadilan Tentara disamping Pengadilan Biasa. Pengadilan Tentara pada waktu itu terdiri dari 2 (dua) badan (tingkat) yakni:

1. Mahkamah Tentara.
2. Mahkamah Tentara Agung.

Pada tanggal 1 September 2004 Panglima ABRI juga telah menyerahkan organisasi, administrasi dan finansial lingkungan Peradilan Militer kepada Ketua Mahkamah Agung RI, dan sesuai dengan Pasal 43 UU. No. 4 Tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman, sejak dialihkannya organisasi, administrasi dan finansial sebagaimana dimaksud oleh Pasal 42 Ayat 1 maka :

1. Pegawai Direktorat Jendral Badan peradilan akan menjadi pegawai pada Mahkamah Agung begitu juga dengan Peradilan Tata Usaha Negara Departemen Kehakiman juga akan menjadi pegawai Mahkamah Agung sesuai dengan pasal 42 ayat 1 maka semua perangkat yang mengenai pengurusan Negara RI dan Peradilan Tata Usaha Negara akan berubah menjadi pegawai Mahkamah Agung
2. Pegawai yang masih menduduki jabatan struktural direktorat masih tetap menduduki jabatannya dan menerima tunjangan jabatan pada Mahkamah Agung Jendral Badan Peradilan Umum juga di perlakukan serupa oleh Mahkamah Agung serta perangkat – perangkat Negara yang ada di organisasi akan di perlakukan sama oleh Mahkamah Agung
3. Setelah perangkat – perangkat negara di alihkan pengurusannya ke Mahkamah Agung maka semua Aset milik Pengadilan Negeri dan Peradilan Tinggi Tata Usaha Negara serta barang inventaris akan beralih ke Mahkamah Agung.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib

mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan. Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, PNS yang diangkat sebagai penjabat Kepala Desa juga wajib menaati ketentuan peraturan Disiplin PNS antara lain setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan wajib menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance) serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel.

Kantor Pengadilan Tinggi Militer Negeri I Medan pada dasarnya merupakan Instansi yang dari awal sudah menerapkan Kedisiplinan karena sudah berlandaskan kemiliteran. Aparat TNI diwajibkan untuk disiplin dalam berbagai hal. Pengaruh kedisiplinan tentunya diharapkan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja aparat TNI. Semua aparat TNI di Kantor Pengadilan Tinggi Militer Negeri I Medan, sebenarnya sudah menerapkan kedisiplinan yang baik. Baik itu dari segi ketepatan waktu datang ke kantor dan pelaksanaan Apel pagi

setiap harinya, ketepatan waktu dalam menyiapkan setiap tugas yang diperintahkan. Untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangat diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan maka para aparat TNI diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis.

1. Manfaat teoritis

- 1) Dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperkaya konsep serta teori yang mendukung ilmu pengetahuan tentang pengawasan dan kedisiplinan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan terkait permasalahan pengawasan dan kedisiplinan.

2. Manfaat praktis

1) Bagi Badan Kedisiplinan aparat TNI

Dapat mengetahui kelakuan pegawai dan anggota TNI tentang ketidak disiplin mereka dan membuat pengawasan jadi lebih ketat dan baik sehingga tidak ada yang berani untuk melakukan tindakan yang tidak disiplin oleh pegawai dan anggota TNI.

2) Bagi teoritis

Sebagai informasi dan masukan kepada pembaca dalam mengidentifikasi dan mengembangkan wawasan mengenai penerapan Kedisiplinan di kantor sudah berjalan dengan baik dan dampak apa saja yang didapat dari penerapan Pengawasan Disiplin Kerja Kantor Pengadilan Tinggi Militer Negeri I Medan.

3) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk mahasiswa lainnya serta menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu sosial dan ilmu politik terkait dengan pengawasan dan kedisiplinan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Pengawasan adalah kewajiban setiap atasan untuk mengatasi setiap bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan, untuk menciptakan pendidik yang lebih efektif, efisien, bersih dan berwibawa terutama dalam menanggulangi masalah tidak pernah masuk mengajar, dan penyalah guna kerjaan.

Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2007 : 54) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sedangkan menurut Harold Koontz (2007 : 189) “Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana - rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan - tujuan perusahaan dapat terselenggara”. Pendapat ahli lain menurut Handoko (2009 : 360 - 361)

menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan pengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Peranan pengawasan adalah sesuatu hal yang sangat essensial dan tidak dapat diabaikan. Karena, pada hakekatnya pengawasan adalah suatu usaha untuk mendeteksi kegiatan yang dilakukan oleh pegawai apakah kegiatan tersebut telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta untuk menilai pegawai dalam hal ketaatannya dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang berlaku.

Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas - tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai.

Menurut Usman Effendi (2014:138) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2014:138) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

Menurut S.P Siagian (2004:40) Mengawasi berarti mengamati dan memantau dengan berbagai cara seperti pengamatan langsung kegiatan-kegiatan operasional dilapangan, membaca laporan dan berbagai cara lainnya sementara kegiatan operasional sedang berlangsung maksudnya ialah untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan terdapat penyimpangan disengaja atau tidak dari rencana dan program yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Irham Fahmi (2014:138) pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukungnya visi dan misi suatu organisasi.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results. (Schermerhorn, 2002). Pengertian pengawasan menurut beberapa ahli seperti Sule dan Saefullah (2005:317) menyatakan bahwa “Pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung

pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut”.

Menurut Daulay (2017: 218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial. Menurut Handoko (2016: 25), pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali. Fahmi (2014: 138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Kadarisman (2015: 173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan

dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Daulay (2017: 218) menambahkan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Sebagai pendukung terhadap defenisi diatas maka Manullang (2002:173) menegaskan bahwa pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerpakan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan untuk melakukan penelitian atau pengkajian ulang terhadap bawahan ataupun organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian apabila terjadi penyimpangan atau penyelewengan maka pimpinan dapat segera mengambil langkah penertiban, penyempurnaan, perbaikan demi menjamin kegiatan tetapi sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan terhadap aparatur pemerintah atau Anggota TNI, dikenal dengan istilah pengawasan melekat yang merupakan salah satu bentuk dari kegiatan pengawasan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi (1983:94) bahwa pengawasan melekat sebagai salah satu kegiatan pengawasan, merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan dan harus menyelenggarakan administrasi yang efektif dan efisien dilingkungan suatu organisasi atau unit kerja. Pendapat tersebut menyatakan bahwa secara eksplisit subjek yang melaksanakan pengwasan atau memiliki

fungsi pengawasan yaitu pimpinan sebagai standar atau tolak ukur dan secara implisit dapat terlihat tujuan dari pengawasan yaitu mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana. Dari keseluruhan pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa pada dasarnya pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, 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.

2.2. Manfaat Pengawasan

Pengawasan yang baik diperlukan agar instansi tidak harus menghadapi banyaknya kesalahan-kesalahan yang terjadi di kemudian hari. Dengan adanya pengawasan, potensi terjadinya kesalahan akan mudah terlacak dan instansi bisa mengatasinya lebih dini sebelum masalah meledak. Pengawasan membawa instansi menjadi semakin kompleks apalagi ketika organisasi berkembang menjadi lebih besar setiap tahunnya. Sehingga instansi akan siap bersaing dengan persaingan yang lebih ketat, peraturan baru di lapangan, dan lain sebagainya.

Hal ini berhubungan dengan manfaat pengawasan menurut Feriyanto dan Triana dalam Jufrizen (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.

2. Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Untuk menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
4. Untuk menjadi dukungan, baik segi pribadi ataupun pekerjaan.
5. Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi dan sebagai orang pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.
6. Untuk memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, restimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerja.
7. Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesional yang lebih baik.
8. Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif.

2.3. Jenis-jenis Pengawasan

Jenis-jenis pengawasan menurut Siagian ada dua yakni pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung:

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi langsung.
2. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dari jauh berupa laporan yang telah disampaikan oleh para baahannya, laporan ini dapat berupa tertulis dan lisan (Siagian:115 Jenis-jenis Pengawasan menurut Daly Erni (2008:23)

1. Pengawasan intern dan ekstern

- 1) Pengawasan intern. Pengawasan yang dilakukan oleh orang dari badan/unit/instansi di dalam lingkungan unit tersebut. Dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat

- 2) Pengawasan ekstern Pengawasan yang dilakukan di luar badan/unit/instansi tersebut. UUD 1945 Pasal 23E. “ Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri
2. Pengawasan Preventive dan Refresif
 - 1) Pengawasan Preventif : sebelum kegiatan dilaksanakan
 - 2) Pengawasan Refresif : setelah kegiatan dilaksanakan
 3. Pengawasan Aktif dan Pasif
 - 1) Pengawasan aktif (dekat) Merupakan jenis pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan
 - 2) Pengawasan Pasif Melakukan penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggungjawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.
 4. Pengawasan kebenaran formil menurut hak dan kebenaran materil mengenai maksud dan tujuan pengeluaran.
 - 1) Pengawasan berdasarkan pemeriksaan kebenaran formil menurut hak adalah pemeriksaan pengeluaran apakah telah sesuai dengan peraturan, tidak kedarluarsa, dan hak itu terbukti kebenarannya.
 - 2) Pengawasan kebenaran materil mengenai maksud dan tujuan pengeluaran adalah pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah memenuhi prinsip ekonomi yaitu pengeluaran tersebut diperlukan dan beban biaya yang serendah mungkin. Nanang Fattah mengatakan pengawasan harus dipandang sebagai suatu sistem informasi, karena kecepatan dan ketepatan

korektif sebagai hal akhir proses pengawasan bergantung pada macamnya informasi yang diterima (Fattah, 2004:102).

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pelaksanaan tugas, sebab suatu tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila tidak dilakukan dengan pengawasan kinerja para pegawai. Nanang Fattah (2004:106) mengatakan ada beberapa kondisi yang harus diperhatikan agar pengawasan ini dapat berfungsi efektif antara lain :

1. Pengawasan harus dikaitkan dengan tujuan
2. Standar yang masih dapat dicapai harus ditentukan, ada dua tujuan pokok yaitu : untuk memotivasi dan untuk dijadikan patokan guna membandingkan dengan prestasi, artinya jika pengawasan ini efektif dan dapat memotivasi seluruh anggota untuk mencapai prestasi tinggi.
3. Pengawasan hendaknya disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
4. Banyaknya pengawasan harus dibatasi, artinya jika pengawasan terhadap bawahan terlampaui sering, ada kecenderungan mereka kehilangan otonomnya dan dapat dipersepsi pengawasan penyelewengan.
5. Sistem pengawasan harus dikemudi tanpa mengorbankan otonom dan kehormatan pimpinan tetapi fleksibel, artinya sistem pengawasan menunjukkan kapan, dan dimana tindakan koreksi harus diambil.
6. Pengawasan hendaknya mengacu pada tindakan perbaikan artinya tidak hanya mengungkap penyimpangan dari standar tetapi pada penyediaan perbaikan, menentukan tindakan perbaikan.

7. Pengawasan hendaknya mengacu pada prosedur pemecahan masalah. Yaitu menemukan penyebab, membuat rancangan pengulangan, melakukan perbaikan, mengecek hasil perbaikan, mencegah masalah serupa.

2.4. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan mencari dan memberitahu kelemahan - kelemahan yang dihadapi. Tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian objek pengawasan dapat diketahui kinerjanya, sehingga jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera. Adapun tujuan pengawasan menurut Handoko (2012 : 57) adalah :

1. Meningkatkan kinerja secara continue, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menurut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
2. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
3. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang karyawan.
4. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
5. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Sedangkan tujuan pengawasan akan tercapai apabila hasil - hasil pengawasan mampu memperluas dasar untuk pengambilan keputusan setiap

pimpinan. Hasil pengawasan juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan guna mencapai sasaran optimal dan suatu kegiatan penilaian terhadap suatu kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan rencana atau tidak.

2.5. Indikator Pengawasan

Indikator adalah bagian dari cara mendapatkan nilai, dengan wujud ciri-ciri atau ringkasanyang bisa memberikan keterangan. Menurut Handoko (2009 :

90) indikator- indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.
2. Pengukuran kerja Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata, ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah :
 - 1) Pengamatan
 - 2) Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis
 - 3) Metode - metode otomatis
 - 4) Pengujian atau dengan pengambilan sample
 - 5) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

3. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

2.6. Pengertian Disiplin

Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan pekerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok pekeja yang tergabung dalam organisasi yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi suatu kesadaran bukan adanya unsur paksaan agar pekerja memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam berkerja sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

Menurut Hasibuan (2009 : 94), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Asmiarsih (2006 : 23), “Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengansukarela kepada keputusan - keputusan, peraturan - peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan tingkah laku”.

Selain itu Sutrisno (2009 : 116) menyatakan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Kemudian, menurut Wursanto (2010 : 71) mendefenisikan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau

ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorang maupun kelompok.

Menurut Rivai (2010:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018:) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu : Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Rivai (2011) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003 :291).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

(Rivai, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610).

2.7. Fungsi Disiplin

Disiplin sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap orang, terutama anggota TNI maupun pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap perilaku dan tata kehidupan berdisiplin, yang akan mengantar seseorang sukses dalam belajar dan kelak ketika berkerja, Tulus Tu'u (2019:38-42) menjelaskan fungsi disiplin sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama; Disiplin sekolah berguna untuk menyadarkan siswa bahwa dirinya perlu menghargai orang lain dengan cara menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku,
2. Membangun kepribadian; Disiplin yang diterapkan di kehidupan sehari-hari memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, dengan disiplin seseorang akan terbiasa mematuhi aturan yang berlaku,
3. Melatih kepribadian; Sikap perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan patuh perlu dibiasakan dan dilatih,
4. Pemaksaan; Disiplin dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar, misalnya terpaksa harus mematuhi tata tertib yang ada disekolah tersebut,
5. Hukuman; Tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.

6. Menciptakan lingkungan yang kondusif; Disiplin berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan pendidikan agar berjalan lancar dan member pengaruh bagi.

2.8. Jenis – Jenis Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya. Menurut Handoko (2006 : 83) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis disiplin yaitu :

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerja agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “Disiplin Diri” pada setiap karyawan tanpa terkecuali.
2. Disiplin Korektif Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran untuk, menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin Progesif Disiplin progesif merupakan suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progesif ditunjukkan sebagai berikut :
 - 1) Teguran secara lisan kepada pelanggar disiplin

- 2) Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
- 3) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- 4) Skorsing satu minggu atau lebih lama
- 5) Diturunkan jabatan
- 6) Dipecat

2.9. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2009 : 152) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa dengan sebaik - baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan yang baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pekerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.10. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2009 : 98) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja dalam suatu organisasi adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pekerja akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan kepada organisasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pekerja akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan ditegakkan bila aturan yang dibuat hanyalah berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah - ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila seseorang yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka pekerja akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya motivasi pimpinan Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh organisasi perlu adanya motivasi yang diberikan pimpinan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan cepat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pekerja Pekerja adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pekerja tidak akan merasa puas dengan hanya penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerja yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan – kebiasaan yang positif adalah saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuanpertemuan apalagi pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka,mengetahui bila ingin meninggalkan kantor kepada teman sekerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walau kepada bawahan sekalipun.

2.11. Indikator Disiplin Kerja

Indikator adalah bagian dari cara mendapatkan nilai, dengan wujud ciri-ciri atau ringkasan yang bisa memberikan keterangan. Menurut Handoko (2008 : 142) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat.

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat diukur baik atau tidak penerapannya diketahui dari dilaksanakannya atau tidaknya peraturan jam masuk kerja, pulang atau jam istirahat kerja. Apabila ada karyawan yang masuk, pulang dan istirahat diluar jam yang telah ditetapkan sebelumnya, maka disiplin kerja yang ada di perusahaan masih terlaksanakan dengan baik.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam berkerja.

Salah satu disiplin kerja yang ada yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Apabila ada karyawan yang kurang baik atau rapi dalam berpakaian atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tingkah laku karyawan yang seharusnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin di perusahaan belum terlaksana dengan baik.

3. Peraturan cara - cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Prosedur kerja yang ada di setiap perusahaan sudah diterapkan dalam tatanan kerja dalam bentuk peraturan cara - cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Apabila ada karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada maka hal tersebut

menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada masih belum baik dan penerapannya.

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. Perusahaan juga dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh para pekerja selama dalam organisasi dan sebagainya. Apabila peraturan ini terlaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah baik juga.

Selain itu indikator dari disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2011 : 94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti :

1. Aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
2. Perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara - cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

Selain itu indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2009 : 194) diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat

6) Sanksi Hukuman

7) Ketegasan

2.12. Penelitian Relevan

Hasil penelitian terdahulu dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian relevan ini menjadi titik tolak untuk peneliti dalam melakukan penelitian ini, berikut jurnal yang relevan

1. Jisiani A. B. Sigar, Sofia A. P. Sambul dan Sandra Asaloei, Universitas Sam Ratulangi (2018) judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”. Hasilnya, berdasarkan hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel sintesa peninsula manado, peneliti menyarankan agar hotel tetap mempertahankan kedisiplinan yang ada melalui sistem pengawasan yang diterapkan kepada karyawan dan akan lebih baik apabila itu lebih dikembangkan agar dapat memberikan peningkatan bagi kualitas pelayanan hotel dan kepuasan bagi pelanggan, namun tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan agar itu dapat dilakukan sebagai sebuah tanggung jawab pelayananan bukan sebagai beban pekerjaan. Selain itu, agar visi hotel dapat tercapai dan misi hotel dapat terlaksana dengan baik.
2. Suharizza Nur Abyad, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda (2013) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara”. Dari hasil perbandingan nilai r dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dan variabel kinerja sebesar $0,982 > 0,561$ pada tingkat signifikan $0,01$ untuk $n=20$ maka hubungan variabel sangat kuat. Untuk hasil hipotesis uji t didapat

variabel pengawasan sebesar 22,058 sementara itu variabel kinerja pegawai 2,552 berarti bahwa $t_{tabel} > t_{hitung} : 22.058 > 2,552$ dengan $n-20 = 18$ dengan taraf signifikan 0,01 artinya dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sangat kuat antara variabel pengawasan terhadap kinerja kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.

2.13. Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk penelitian yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini :



Gambar 2.I. Kerangka Konseptual

2.14. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H: Pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

2.15. Pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

Tanpa ada pengawasan tidak ada yang namanya disiplin dan tidak ada yang namanya teratur maka dari itu pengawasan sangat dibutuhkan disetiap perusahaan karena bertujuan untuk mengatur alur pekerjaan agar tidak ada waktu yang terbuang dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan agar berjalan

baik. Kedisiplinan kerja itu terjadi karena adanya masalah pegawai yang tidak mengikuti peraturan sehingga akan di buat kedisiplinan kerja ketika kedisiplinan kerja terbentuk maka akan di bentuk pula pengawasan kerja guna adanya pengawasan kerja untuk membuat kedisiplinan terhadap pegawai dalam hal ini pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kasual. Menurut Sugiyono (2012 : 13) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2010 : 55 - 56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asiosiatif kasual adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel teknik pengambilan sample secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket ini merupakan penelitian.

3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan yang beralamatkan, Jalan. Ngumban Surbakti No.45, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan ketika masa KKL sehingga dapat mengetahui masalah yang ada di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan lama penelitian ini sekitar 1 sampai 2 bulan dikarenakan adanya penyebaran virus corona sehingga menyebabkan kendala dalam penelitian.

Tabel 3.1.
Jadwal dan waktu penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun												
		April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Jul 2022	Agt 2022	Sept 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Okt 2023	Des 2023
1.	Penyusunan Bimbingan Proposal	■	■	■										
2.	Seminar Proposal		■											
3.	Penelitian Riset				■	■	■	■	■					
4.	Seminar Hasil									■				
5.	Perbaikan skripsi									■	■	■		
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau												■	■

3.3. Populasi dan sampel

Sugiyono (2012 : 115) menjelaskan mengenai pengertian populasi yaitu:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari definisi di atas penulis dapat di simpulkan bahwa populasi tidak sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang sudah di pelajari tetapi meliputi semua karakteristik atau yang di miliki sifat suatu objek dan subjek tersebut. Berdasarkan penelitian, yang menjadi sasaran populasi adalah 100 pegawai yang terlibat di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan dalam penelitian yang di lakukan si peneliti dengan judul yang di teliti peneliti yang berjumlah 100 orang. Karena jumlah populasinya 100 orang maka peneliti mengambil sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$
$$\text{Sampel} = 100 / (1 + (100 \times 0,1^2))$$
$$\text{Sampel} = 100 / (1 + (100 \times 0,01))$$
$$\text{Sampel} = 100 / (1 + 1)$$
$$\text{Sampel} = 100 / 2$$
$$\text{Sampel} = 50$$

3.4. Sumber Data Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang pengumpulan datanya diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu pegawai dan aparatur negara di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan melalui angket (kuesioner). Menurut sugiyono (2013:456) Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yang bersangkutan. Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner *online* kepada responden sebagai objek penelitian. Peneliti mengambil data dengan cara menggunakan pengisian kuesioner *online*. Kuesioner adalah berisi pertanyaan yang diberikan peneliti yang diberikan kepada responden

melalui media *online* yaitu *google form* dan dapat langsung dijawab oleh responden. Dengan ini, kuesioner dapat di sebar dengan mudah dan responden pun akan mudah untuk menjawabnya secara langsung pada situs yang diberikan.

3.5. Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2
Definisi Oprasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Pengawasan Kerja (X)	Menurut Siagian (2007 : 54) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”	Menurut Handoko (2009 : 90) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut : a. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan b. Pengukuran kerja Pelaksanaan kegiatan c. penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai 1.Pengamatan 2.Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis 3.Metode - metode otomatis 4.Pengujian atau dengan pengambilan sample 5.Penilaian kinerja d. Tindakan koreksi
2	Disiplin Kerja (Y)	Menurut Hasibuan (2009 : 94), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.	1.Tujuan dan 2.Kemampuan 3.Teladan Pimpinan 4.Balas Jasa 5.Keadilan 6.Waskat 7.Sanksi Hukuman 8.Ketegasan

Sumber : Data di olah tahun 2022

Berdasarkan definisi operasional variabel di atas, penulis mengembangkan penelitian ini untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini, Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2014), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menggunakan skala likert ini peneliti dapat mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden dengan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator dari variabel yang sedang diukur oleh peneliti. Untuk menjawab beberapa pertanyaan yang diberikan kepada peneliti dengan disediakan pilihan skala likert yaitu dengan 5 pilihan. Responden dianjurkan untuk menjawab beberapa yang telah dibuat peneliti dengan memilih kategori yang telah diatur yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (Ts), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang dipilih pada skala likert.

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6. Teknis Analisis Data Penelitian

1. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai

dengan kenyataan. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Ghozali (2016:56).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisoner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur dan menguji reliabilitas dengan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* 0,60 Ghozali (2016:47).

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen atau memiliki distribusi normal. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji dengan *Kolmogorov- Smirnov Test*. Yakni dengan cara menentukan hipotesis pengujian yaitu residual berdistribusi normal jika probability value $> 0,05$ maka H_0 di tolak (tidak berdistribusi normal).

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedasititas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Untuk mengetahui atau memahami adanya heteroskedasititas adalah dengan melihat nilai signifikansinya yaitu:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan terjadinya heterokedasititas.
2. Jika nilai probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedasititas.

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskesdastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

3.7. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan metode pendekatan untuk pemodalan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.

Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, di mana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap.

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji Regresi linear sederhana ataupun regresi linier berganda pada intinya memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Menghitung nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel terikat berdasarkan pada nilai variabel bebas.
2. Menguji hipotesis karakteristik dependensi
3. Meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkauan sample.

Adapun secara sistematis, bentuk analisis regresi linier sederhana memiliki gambaran seperti berikut:

$$Y = a + \beta X$$

Y = Koefisien Kedisiplinan (Y)

a = Konstanta.

βX = koefisien Pengawasan (X).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dengan nilai sebesar 0,395 dan sig 0,004 dalam hal ini pengawasan sangat di butuhkan agar membentuk suatu kedisiplinan terhadap aparat TNI yang tidak memiliki etika dalam bekerja dan tidak semena – mena terhadap pekerjaan seperti yang dilakukan para aparat TNI Di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan yaitu minum teh atau kopi di kantin di waktu bekerja, melewati apel pagi dengan berada di kantin atau terlambat dengan sengaja. Pengawasan juga akan sangat perlu dalam aspek apapun karena dalam kedisiplinan itu tidak mudah untuk membentuknya sehingga harus dengan melakukan ancaman terhadap pegawai yang tidak disiplin dan menjadi contoh terhadap aparat TNI yang lain untuk tidak melakukan hal yang sama.

5.2. Saran

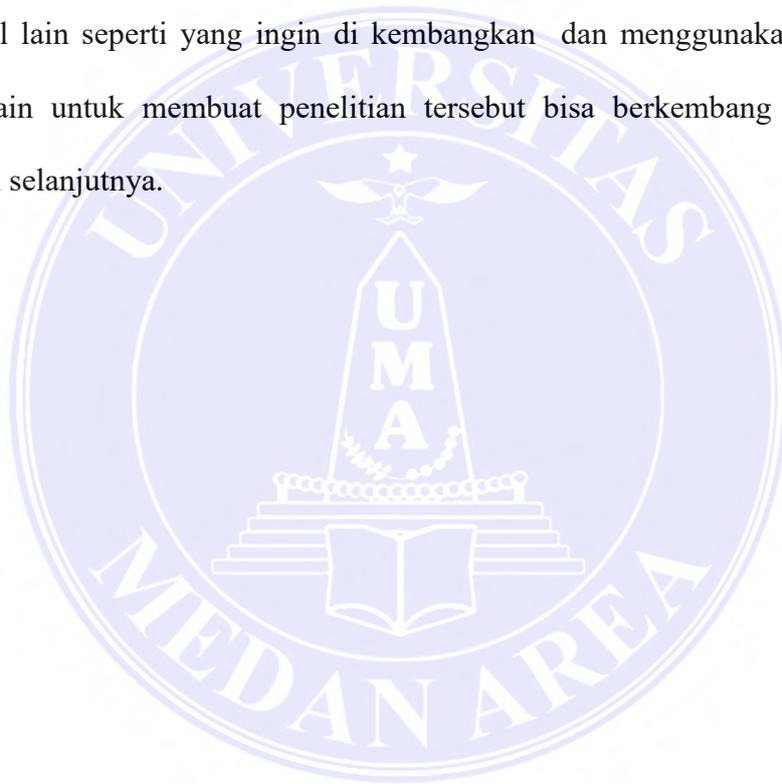
1. Bagi Aparat Negara Di Kantor Pengadilan Militer Tinggi I Medan

Mampu menciptakan pengawasan yang tegas dan jujur serta tidak tebang pilih dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai serta tidak melakukan hal yang sama dengan aparat TNI lain agar bisa tercipta kedisiplinan yang baik dan terarah dalam bekerja. Mampu membuat semua aparat TNI menjalani kedisiplinan dengan baik agar tujuan organisasi tercapai dengan cara memberikan hukuman terhadap pelanggar peraturan dan tidak disiplin dengan pemotongan gaji atau surat

teguran yang di berikan sampai 3 kali jika melampaui peraturan di langgar maka akan di kenakan sanksi yaitu pemutusan hubungan kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Mengingat secara teori Pengawasan dan kedisiplinan maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan tetap mempertimbangkan teori Pengawasan dan disiplin di organisasi yang sesuai dengan tempat penelitian si peneliti. Selain itu disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti yang ingin di kembangkan dan menggunakan alat analisis yang lain untuk membuat penelitian tersebut bisa berkembang lagi untuk si peneliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abay, Suharriza Nur. (2013). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Prediksi*, 2(1), 18-29, download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=183612&val=6
- Arikunto, Suharsimi. (1980). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 114.
- Asmiarsih T. (2006). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi Universitas Negeri Semarang Fakultas Ilmu Sosial, 23.
- Daulay, D. Dkk. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah, 218.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 138.
- Erni, Daly. (2008). *Pengawasan*. Jakarta: Kencana, 23.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi* Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta, 138.
- Fattah, Nanang. (2004). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara, 102, 106.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 45, 47, 56, 134, 154.
- Gordon, Thomas. (1996). *Menggajar Anak Berdisiplin-diri*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 3
- Koontz, Harold & Cyrill O'Donnel & Heinz Wehrich. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 189.
- Handoko, T. Hani, (2006) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE, 83.
- _____. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 142.
- _____. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 90, 360-361.
- _____. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 57.
- _____. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 25.

- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 444.
- _____. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 194.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 94, 194, 212.-60
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jisiani, A. B. Sigar,. Sofia, A. P. Sambul., dan Asaloei Sandra. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003), 52-60. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/20286/19893>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 173.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 122, 153.
- Manulang. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 173.
- Misgianto. (2021). Peranan Kepemimpinan Terhadap Penegakan dan Pembinaan Disiplin Prajurit TNI Angkatan Darat Di Korem 101 Antasari Banjarmasin. Skripsi Universitas Islam Kalimantan.
- Nawawi, H. Hadari. (1983). *Metode Penelitian Deskriptif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 94.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Cetakan Ke-9 Edisi Ke-4. Jakarta: Ghalia Indonesia, 199.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 444.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 825.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 291.

- _____. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara, 152.
- Schermerhorn. (2002). *Management, 7th ed.* New York: John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, Sondang. P. (2004). *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara, 40.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 54, 115.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 610.
- Sule dan Saefullah, Erni Tris Kurniawan, (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Jakarta, 317.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 94, 98, 116.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 94.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group, 87.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R7D*. Bandung: Alfabeta, 55-56.
- _____. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 13, 115.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R7D*. Bandung: Alfabeta, 456.
- _____. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tu' u, Tulus. (2019). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo, 38-42.
- Wursanto. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia indonesia, 71.

LAMPIRAN

KUSIONER PENELITIAN

1. Nama :
- 2.Usia Responden :
- 3.Jenis Kelamin :
- 4.Jenjang pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ibu cukup dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentan angka 1 sampai 5) sesuai pendapat bapak ibu. Setiap pernyataan di bawah di harapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat.

Keterangan:

Keterangan	(STS) Sangat Tidak Setuju	(TS) Tidak Setuju	(N) Netral	(S) Setuju	(ST) Sangat Setuju
Skor	1	2	3	4	5

Variabel Pengawasan

No	Pertanyaan	Kolom penilaian				
		STS	TS	N	S	ST
1	Pelaksanaan dan perencanaan pengawasan sudah sesuai dengan standart.	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
2	Sebelum pengawasan di lakukan adalah mengamati gerak gerik pegawai.	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
3	Membuat laporan secara tertulis dari hari ke hari	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
4	Metode yang dilakukan untuk pengawasan adalah dengan manual dan dengan sistem	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5

5	Melakukan pengujian dalam bekerja untuk melihat kemampuan pegawai	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
6	Melakukan penilaian kinerja para pegawai	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5

Variabel Kedisiplinan

No	Pertanyaan	Kolom penilaian				
		STS	TS	N	S	ST
1	Peraturan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang sudah di atur untuk kedisiplinan	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
2	Standart berpakaian dan waktu Menggunakan pakaian seragam tersebut sudah ada jadwalnya	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
3	Adab dalam bekerja juga sudah di lakukan walaupun tidak secara tertulis	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
4	Setiap devisi memiliki cara tertentu untuk melakukan pekerjaan agar cepat selesai.	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
5	Hukuman yang di tentukan sesuai pelanggaran apa yang dilakukan.	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
6	Melakukan peringatan pertama dan ke tiga Sebagai waktu untuk berubah.	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5

PENGESIAN KOESIONER

No Respon	Pengawasan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	3	4	4	3	4	22
2	4	3	3	3	4	4	21
3	4	4	3	4	4	4	23
4	5	5	4	4	4	3	25
5	3	3	3	3	3	4	19
6	4	4	3	4	3	4	22
7	3	3	5	3	4	4	22
8	4	5	4	4	4	5	26
9	4	4	4	5	4	4	25
10	4	3	4	2	5	4	22
11	4	3	4	4	3	3	21
12	4	5	4	4	4	4	25
13	4	4	3	5	4	3	23
14	4	3	4	2	5	4	22
15	4	3	4	4	3	3	21
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	3	4	3	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	4	4	4	5	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	3	3	3	4	20
24	4	4	4	4	5	4	25
25	3	3	5	3	4	5	23
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	4	4	5	5	28
30	4	4	3	4	4	4	23
31	5	5	4	4	4	4	26
32	5	5	4	4	4	4	26
33	5	4	5	5	5	4	28
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	3	4	4	4	5	24
37	4	4	5	3	3	4	23
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	4	4	5	5	28

40	4	4	3	4	4	4	23
41	4	3	4	2	5	4	22
42	4	3	4	4	3	4	22
43	4	3	3	3	4	4	21
44	4	4	3	4	4	4	23
45	5	5	4	4	4	3	25
46	3	3	3	3	3	4	19
47	4	4	3	4	3	4	22
48	3	3	5	3	4	4	22
49	4	5	4	4	4	5	26
50	4	4	4	5	4	4	25

No Respon	Kedisiplinan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	4	3	4	22
2	3	3	5	3	4	4	22
3	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	3	3	3	3	20
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	4	3	4	4	4	22
7	4	4	3	4	4	4	23
8	4	4	4	4	5	5	26
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	4	22
11	4	4	4	3	3	3	21
12	4	5	4	4	4	4	25
13	4	4	3	3	3	3	20
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	4	3	3	3	3	20
16	4	4	3	4	3	4	22
17	5	3	5	3	4	4	24
18	4	5	4	4	4	4	25
19	3	4	4	5	3	3	22
20	4	3	4	2	5	4	22
21	4	3	4	4	3	5	23
22	4	3	3	3	4	4	21
23	4	4	3	4	4	4	23
24	3	3	4	4	4	4	22
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	5	4	5	4	26

27	5	5	5	5	4	4	28
28	4	5	4	4	4	4	25
29	4	4	5	5	5	5	28
30	4	4	5	4	4	4	25
31	4	5	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	5	5	5	4	4	27
34	4	5	4	4	5	4	26
35	4	4	5	4	5	4	26
36	4	4	5	5	5	5	28
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	4	4	4	26
39	4	5	4	5	4	5	27
40	4	5	4	4	5	4	26
41	3	5	5	3	4	4	24
42	4	4	3	4	3	4	22
43	3	3	5	3	4	4	22
44	4	5	4	4	4	4	25
45	4	4	3	3	3	3	20
46	4	4	4	4	4	4	24
47	3	4	3	4	4	4	22
48	4	4	3	4	4	4	23
49	4	4	4	4	5	5	26
50	4	4	4	3	4	4	23

HASIL ANALISIS DATA

Variabel Penelitian	Pernyataan	r _{Tabel}	r _{Hitung}	Keterangan
Kompetensi (X1)	Pernyataan_1	0,279	0,690	Valid
	Pernyataan_2	0,279	0,783	Valid
	Pernyataan_3	0,279	0,406	Valid
	Pernyataan_4	0,279	0,560	Valid
	Pernyataan_5	0,279	0,586	Valid
	Pernyataan_6	0,279	0,360	Valid

Tabel.IV.1 Validitas Variabel Disiplin (Y)

Variabel Penelitian	Pernyataan	r _{Tabel}	r _{Hitung}	Keterangan
Kompetensi (Y)	Pernyataan_1	0,279	0,440	Valid
	Pernyataan_2	0,279	0,538	Valid
	Pernyataan_3	0,279	0,679	Valid
	Pernyataan_4	0,279	0,693	Valid
	Pernyataan_5	0,279	0,717	Valid
	Pernyataan_6	0,279	0,694	Valid

Sumber data di olah tahun 2022

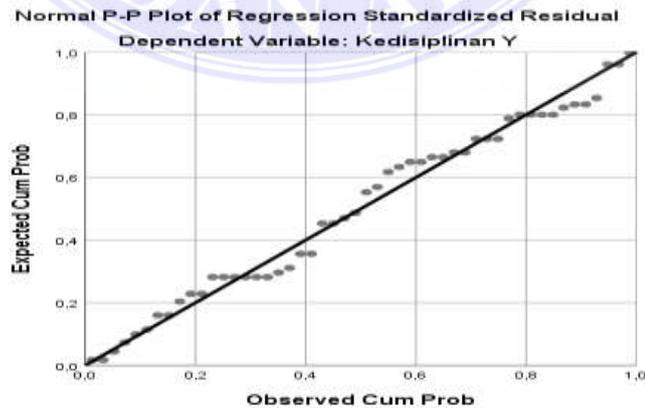
Tabel.IV.5. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pengawasan (X)	0,694	Reliebel
Disiplin (Y)	0,608	Reliebel

Sumber data di olah tahun 2022

p-p plot tersebut sejajar dengan garis mereng.

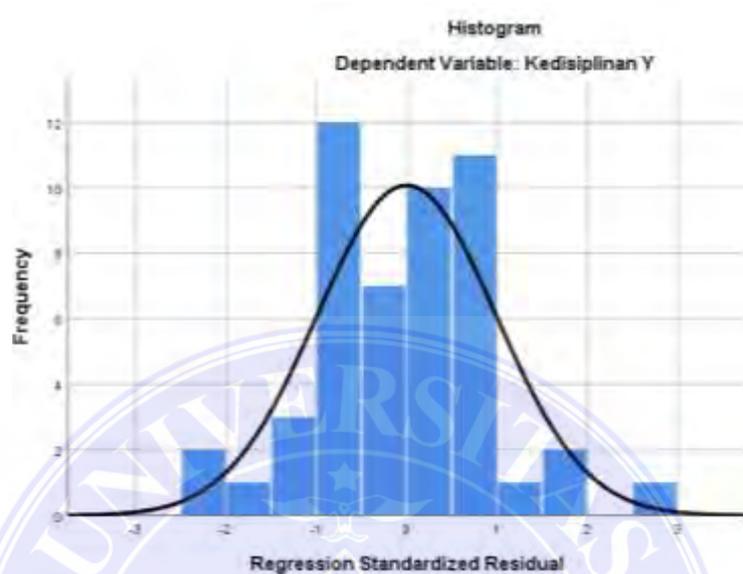
Gambar.IV.5.P-P Plot



Sumber data di olah tahun 2022

2. Histogram

Gambar.IV.6. Histogram



Sumber data di olah tahun 2022

3. Kolomogorov Smirnov

Tabel IV.7.Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,87605162	
Most Extreme Differences	Absolute	,145	
	Positive	,145	
	Negative	-,085	
Test Statistic		,145	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010 ^c	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	,227 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,216
		Upper Bound	,238

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber data di olah tahun 2022

**Tabel VI.8. Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,265	3,586		3,700	,001
	Pengawasan X	,454	,152	,395	2,983	,004

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Y

Sumber data di olah tahun 2022

