

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LUWU UTARA

Ruwaeda^{1*}, Burhanuddin², Hafis Elfiansyah Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine the effect of supervision on employee work discipline in the organization of labor social security in North Luwu Regency, while the research method used a qualitative method with the type of survey research and data collection techniques used observation and questionnaire. The population were all employees in the office of the organization of labor social security in North Luwu Regency as many as 61 people in addition sampling technique was saturated sampling techniques. The results showed that supervision was a process of observation and implementation of all activities of the organization to ensure that all work that was being carried out is in accordance with the plans that had been determined, while the monitoring variables could have a positive influence on employee work discipline, thus the results of the study indicated the effect of supervision on employee work discipline in the organization of labor social security in North Luwu Regency.

Keywords: *influence, control, work discipline*

Abstrak

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan tipe penelitian survey dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di kantor badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara sebanyak 61 orang selain itu penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, adapun variabel pengawasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, demikian maka hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara.

Kata Kunci: pengaruh, pengawasan, disiplin kerja

* ruwaeda@gmail.com

PENDAHULUAN

Harapan pemerintah untuk mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara telah lama dituangkan dalam regulasi seperti yang termuat dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan ini menunjukkan pentingnya menegakkan disiplin yang salah satu media nya melalui pengawasan yang ketat dengan harapan bahwa pengawasan yang dilakukan secara ketat akan meningkatkan kedisiplinan. Hasil penelitian Fitrianingrum (2015:1652) menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,68 atau 68%.

Fenomena pengawasan dan kedisiplinan pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara, memperlihatkan minimnya pengawasan yang dilakukan oleh para

pejabat struktural. Tidak mengherankan jika masih banyaknya pegawai yang lari dari tanggung jawabnya. Sedangkan disiplin kerja mereka pun tidak begitu ketat dimana bisa dilihat dengan banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti pegawai yang selalu datang terlambat, serta keluar tanpa isin pada saat jam kerja. Sehingga di perlukannya pengawasan dari para pimpinan agar para pegawai dapat disiplin dalam bekerja.

Selain disiplin kerja pegawai yang menjadi bagian dari BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Luwu Utara juga terdapat pengawasan yang dilakukan oleh aparat pemerintah terhadap para pegawainya. Hasil penelusuran informasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pengawasan terhadap aktivitas pegawai masih kurangnya pengawasan terhadap para pegawai BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Luwu Utara, sehingga disiplin kerja mereka relatif rendah. Fenomena ini kurang sesuai dengan harapan bahwa pengawasan yang ketat akan melahirkan disiplin yang tinggi. Hasil penelitian Setyorini (2013: 201) menunjukkan bahwa “apabila pengawasan kerja dijalankan dengan baik maka disiplin kerja menjadi baik”. Oleh karena itu, seluruh unsur pimpinan Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Kabupaten Luwu Utara mengoptimalkan pengawasannya untuk mencapai disiplin kerja yang optimal.

Menurut Kahmad (2015:147) pengawasan adalah proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2014:114) Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen di katakan bahwa pengawasan termasuk fungsi organik administrasi dan manajemen apabila fungsi ini tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan matinya/hancurnya suatu organisasi. fungsi pengawasan mendatangkan hasil yang diharapkan. pimpinan suatu organisasi harus mengetahui ciri-ciri suatu proses pengawasan dan yang lebih penting yaitu berusaha untuk memenuhi sebanyak mungkin ciri-ciri itu dalam pelaksanaannya. Ciri-ciri itu ialah sebagai berikut: (1) Pengawasan harus bersifat *fact finding* dalam arti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi. Terpaut dengan tugas tentunya ada faktor-faktor lain, seperti faktor biaya, tenaga kerja, sistem, dan

prosedur kerja, struktur organisasi dan faktor-faktor psikologis seperti rasa dihormati, dihargai, kemajuan dalam karier,dan sebagainya; (2) Pengawasan harus bersifat preventif yang berarti bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan; (3) Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang yang berarti bahwa pengawasannya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan; (4) Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi. Pengawasan tidak boleh dipandang sebagai tujuan; (5) Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi dan manajemen maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah tercapainya tujuan; (6) Proses pelaksanaan pengawasan harus efisien. Jangan sampai terjadi pengawasan malahan menghambat usaha peningkatan efisien; (7) Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak betul; (8) Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya.

Menurut Sutrisno (2009:87) 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 tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri untuk melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sutrisno (2009: 88) disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan

organisasi maupun para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Menurut Siagian (2015:305-306) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara *kooperatif* dengan para pegawai yang lain dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan dari defenisi yang diatas pendisiplinan pegawai yaitu pembentukan pengetahuan dan sikap karyawan yang telah bekerja dengan baik, sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat *preventif* dan yang bersifat *korektif*. (1) Pendisiplinan *Preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif; (2) Pendisiplinan *Korektif*, jika ada karyawan nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner, berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot

pelanggaran yang telah terjadi. pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsi oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang waktu itu.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno (2009: 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besarnya kecilnyakompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha

bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan; (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan di bandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pemimpinnya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat di ikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya. (3) Ada tidaknya aturan pasti

yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Pimpinan yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak dimuka pemimpin setiap waktu.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian selama kurang lebih 2 bulan, lokasi penelitian akan dilakukan di Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara, Jl Poros Masamba-Palopo, Kel. Kappuna, Kec. Masamba, Kabupaten Luwu Utara. Karena minimnya pengawasan yang dilakukan oleh para pejabat struktural. Sehingga disiplin kerja mereka pun tidak begitu ketat dimana bisa dilihat dengan banyaknya

karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti pegawai yang selalu datang terlambat, serta keluar tanpa izin pada saat jam kerja.

Jenis penelitian yang bisa digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karna fenomena yang diteliti sangat berkaitan dengan pendekatan ini dan kurang tepat jika dianalisis secara kualitatif. Tipe penelitian yang digunakan yaitu tipe penelitian survey dimana data-data yang dihadapkan langsung dari BPJS Kabupaten Luwu Utara. Dengan melakukan pembagian kuesioner dalam proses pengumpulan data.

Data Primer ialah data yang dapat diperoleh secara langsung dari lapangan dan diperoleh pula dari hasil kuesioner yang bersumber dari responden. Data Sekunder ialah data yang diperoleh peneliti melalui penelusuran dari berbagai sumber kajian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, seperti melalui perpustakaan, Laporan Hasil Penelitian (LHP), dokumen tidak disiplin. Serta data skunder yang bersumber dari berbagai referensi tentang pengawasan dan disiplin kerja pegawai dikantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara.

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 61 orang.

Sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dimana populasi sekaligus digunakan sebagai sampel, yaitu pada pegawai yang bekerja di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara dengan jumlah pegawai sebanyak 61 orang pegawai.

Pengumpulan data yang bisa dilakukan dalam berbagai setting, serta berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti : (1) observasi Peneliti akan melakukan pengamatan secara langsung terhadap pola pengawasan yang dilakukan oleh para pejabat struktural di Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. (2) Kuesioner (angket) Peneliti akan menyerahkan angket kepada para pejabat struktural dan para pegawai di Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara.

Teknik Analisis Data menggunakan Analisis deskriptif kuantitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya di hitung

menggunakan analisis sistematis. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja. Digunakan pula untuk dapat membangun persamaan serta menggunakannya untuk membuat perkiraan (*prediction*), dengan teknik ini maka akan muncul kemungkinan-kemungkinan terkait dengan pengawasan dan disiplin kerja.

Adapun teknik pengabsahan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas dan reabilitas instrument untuk mengukur kuesioner penelitian. Instrument yang valid berarti alat ukur yang bisa digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) yang valid. Kuesioner yang sudah valid dan reliabel adalah instrument yang dapat digunakan beberapa kali untuk bisa mengukur objek yang sama (1) Uji Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah konstruk atau karakteristik (*variable laten*) dalam penelitian ini, yaitu variable responsivitas dan kepuasan masyarakat dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Peneliti akan melakukan uji validitas menggunakan bantuan *software SPSS version 21*. Didasarkan bahwa responden peneliti ini adalah seluruh

populasi (sampel *accidental* dan sampel jenuh) sebanyak 61 orang responden, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} *product moment* (lampiran). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid begitupula sebaliknya; (2) Uji Reliabilitas konsistensi internal (*internat consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner penelitian dengan teknik belah dua (*splu half*) dari *Sperman Brown*. Peneliti akan melakukan uji reabilitas menggunakan bantuan *software SPSS version 21*. Pengujian reliabilitas cukup dengan nilai $0,6$. Jika r_{alpha} dengan nilai $> 0,6$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan adalah suatu pengamatan dan pelaksanaan kegiatan terhadap kelompok yang menjamin seluruh kerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai rencana yang ditentukan. Jadi pengawasan merupakan suatu pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai di kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kabupaten Luwu Utara, dimana

pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai BPJS Ketenagakerjaan tersebut bisa bekerja dengan baik. Maka dilihat dari beberapa indikator yang berdasarkan teori Siagian (2018) menyatakan bahwa ada tiga indikator yaitu: (1) Pengamatan yaitu tindakan yang dilakukan oleh pejabat struktur kepada para bawahan melalui pengamatan di berbagai ruang kerja khususnya di saat pergi kerjadan waktu kerja di badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Hal ini berdasarkan jawaban dari responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 71,5% Terkait pernyataan pengamatan; (2) Penilaian adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh aparat pemerintah kepada para bawahannya dalam memberikan penilaian terhadap perilaku, sikap dan kerja dari para bawahan yang ada di kantor badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara. Hal ini berdasarkan jawaban dari responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53% Terkait pernyataan penilaian; (3) Sistem umpan balik adalah tindakan yang dilakukan oleh aparat pemerintah kepada para bawahannya melalui sistem umpan balik terhadap kerja para pegawai di badan penyelenggaraan jamina sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu

utara. Hal ini berdasarkan jawaban dari responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50% Terkait pernyataan Sistem Umpan balik.

Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh para pegawai dengan taat pada aturan serta konsisten pada waktu yang telah ditentukan, bertanggung jawab pada tugas diamanahkan, dan memanfaatkan peralatan kantor sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai sebagai berikut: (1) Ketepatan waktu adalah para pegawai harus datang ke kantor dan pulang dengan tepat waktu serta tertib dan teratur dalam bekerja di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 71% yang menjawab sangat setuju terhadap ketetapan kantor; (2) Menggunakan peralatan kantor yaitu para pegawai harus menggunakan dengan baik segala fasilitas kantor yang telah disediakan dan tetap berhati-hati dalam menggunakannya fasilitas kantor di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan jawaban

responden sebanyak 49% yang menjawab sangat setuju terhadap menggunakan peralatan kantor; (3) Tanggung jawab yang tinggi yaitu pegawai yang diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan harus dikerjakan sesuai dengan prosedur yang ada di kantor BPJS Ketenagakerjaan dan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 48% yang menjawab sangat setuju terhadap tanggung jawab; (4) Ketaatan terhadap aturan kantor yaitu para pegawai harus menjunjung tinggi dan patuh terhadap seluruh aturan yang diberlakukan seperti menggunakan seragam, kartu tanda pengenal/identitas yang disediakan dan meminta izin kepada atasan jika tidak masuk kantor atau ada keperluan yang tak bisa ditinggalkan. Berdasarkan jawaban responden 54% yang menjawab sangat setuju terhadap ketaatan terhadap aturan kantor; (5) Pengaruh pengawasan

terhadap disiplin kerja pegawai di badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik terlihat bahwa secara parsial semua variable berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat. Hasil analisis statistik digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Terlihat nilai sig. (P value) menunjukkan nilai sebesar 0,000, nilai sig. (p value) ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi (α) = 5% (P value (sig) < α atau 0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara. Dengan adanya hasil kesimpulan ini, maka model ini dapat meramalkan hasil disiplin kerja pegawai, dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.568	1.65411

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Hasil analisis data statistik tabel 1 digunakan untuk menemukan model persamaan regresi. Adapun persamaan regresinya, adalah:

$$Y = a + bX$$
$$= 8.751 + 0.750X$$

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 8.751, berarti jika pengawasan (X) nilainya 0 maka hasil disiplin kerja (Y) pada badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara. Nilainya positif, yaitu 8.751. Dan semakin nilai Pengawasan (X) ditingkatkan/ dinaikkan, maka nilai Disiplin kerja (Y) pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara juga akan semakin meningkat.

Adapun hasil analisis data statistik tabel 4.14 digunakan untuk melihat besarnya peran (*R Square*) pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Terlihat bahwa nilai *R Square* enunjukkan nilai sebesar 0.757 atau 75.70%. hal ini berarti, bahwa Pengawasan (X) berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Y) pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara sebesar 75.70%, sedangkan

sisanya 24.30% dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya iklim organisasi dan lain-lain yang tidak dimasukkan / yang tidak diteliti didalam penelitian ini $(100\% - 75.70\%) = 24.30\%$.

Pengaruh pengawasan (X) terhadap Disiplin Kerja

Untuk melihat pengaruh sekaligus memprediksi perubahan nilai disiplin kerja (Y) bila nilai pengawasan (X) di ubah-ubah, maka dilakukan Analisis Regresi Linear sederhana dengan bantuan program SPSS 20.0.

Hasil analisis statistik digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Terlihat nilai sig. (P value) menunjukkan nilai sebesar 0,000, nilai sig. (p value) ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi (α) = 5% (P value (sig) < α atau $0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara. Dengan adanya hasil kesimpulan ini, maka model ini dapat meramalkan hasil disiplin kerja pegawai, dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil analisis data statistik digunakan untuk menemukan model persamaan regresi. Adapun persamaan regresinya, adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 8.751 + 0.750X$$

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 8.751, berarti jika pengawasan (X) nilainya 0 maka hasil disiplin kerja (Y) pada badan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten luwu utara. Nilainya positif, yaitu 8.751. Dan semakin nilai Pengawasan (X) ditingkatkan/ dinaikkan, maka nilai Disiplin kerja (Y) pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara juga akan semakin meningkat.

Adapun hasil analisis data statistik tabel 4.14 digunakan untuk melihat besarnya peran (*R Squer*) pengawasan (X) terhadap disiplin kerja(Y) pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Terlihat bahwa nilai *R Squer* menunjukkan nilai sebesar 0.757 atau 75.70%. hal ini berarti, bahwa Pengawasan (X) berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Y) pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara sebesar 75.70%, sedangkan

sisanya 24.30% dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya iklim organisasi dan lain-lain yang tidak dimasukkan / yang tidak diteliti didalam penelitian ini (100% - 75.70%) = 24.30%.

KESIMPULAN

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara, Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. (1) Pengawasan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara mendapatkan nilai rata-rata 60%, hasil dari rata-rata tersebut disimpulkan bahwa indikator pengawasan masuk dalam kategori baik artinya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan dan para pegawai BPJS Ketenagakerjaan telah menjalankan tugas baik di kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara dengan indikator pengamatan, penilaian dan system umpan balik. (2) Disiplin Kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara mendapatkan nilai rata-rata 66%. Hasil ini dari nilai rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja masuk dalam kategori baik artinya berpengaruh di pegawai

BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara berjalan dengan baik, dengan indikator ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. (3) Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai konstan positif sebesar 8,751. Hal ini menunjukkan jika indikator pengawasan, konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai disiplin kerja bernilai 8,751. Sedangkan koefisien regresi pengawasan, bernilai positif yaitu 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Artinya jika Variabel pengawasan ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat. Sedangkan kontribusi pengawasan sebesar 0,575 atau 57,5 % terhadap terhadap pengawasan kerja pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara, sedangkan 42,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. (4) Hasil uji t menjelaskan bahwa nilai signifikan

pengawasan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan t hitungnya sebesar untuk pengawasan sebesar 8,939. Artinya bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar positif 0,750 yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Dengan hasil ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Pedoman Penulisan *Proposal dan Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fitrianiingrum. Eva Dila, 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Rindang Ulu Kota Samarinda*. Universitas Mulawarman. Skripsi.
- Kahmad, Dadang, 2015. *Manajemen Organisasi*. Bandung :CV Pustaka Setia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*

- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 *Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Siagian. Sondang P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang. P,2014. *Filsafat Administrasi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Setyorini, Winarti. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kota Wringin Barat Pangkalan Bun.* Universitas Antakusuma. Skripsi
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&Q.* Bandung, Alfabeta.
- Soejono. 2000. *Sistem dan prosedur kerja.* Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia.* Jakarta: Prenadamedia Group.