

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon

Rachelia Wenas^{a, 1*}, Jeane E. Langkai^{b, 2} Abdul R. Dilapanga^{c, 3}

^{abc} Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia

¹ wenasrachel@gmail.com *; ² jeanelangkai@unima.ac.id; ³ abdurahmandilapanga@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Key word:
Supervision,
Employee Work
Discipline.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision on the work discipline of employees in the Tomohon City Regional Research and Development Planning Agency office. The type of research used is quantitative research with an associative approach, namely to find the influence and relationship between each variable. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, and literature/library studies. With a research sample of 36 people who became respondents. The results show that supervision has a significant and linear effect on employee work discipline, and supervision has a positive relationship with employee work discipline. From the results of the analysis of the coefficient of determination (R²), it can be seen that there is a supervision effect of 62.42% on the work discipline of employees at the Office of the Regional Research and Development Planning Agency of Tomohon City.

INTISARI

Kata kunci:
Supervisi, Disiplin Kerja
Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu untuk mencari pengaruh masing-masing variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket, dan literatur/studi pustaka. Dengan sampel penelitian sebanyak 36 orang yang menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan dan linier terhadap disiplin kerja karyawan, dan supervisi memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja karyawan. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R²) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh supervisi sebesar 62,42% terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.

Copyright © 2022 (Rachelia Wenas). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, hal ini dikarenakan keberhasilan mencapai tujuan dalam organisasi sangat tergantung pada faktor manusia yang terlibat di dalamnya. Dalam hal ini untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia maka

upaya yang dilakukan adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Pada dasarnya disiplin merupakan suatu aturan yang harus ditaati dalam setiap bentuk organisasi termasuk organisasi pemerintahan. Penerapan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan bukan hanya sekedar menaati perintah dari atasan, akan tetapi melatih bagaimana pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam suatu organisasi [1].

* Korespondensi Penulis; wenasrachel@gmail.com

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dijelaskan bahwa disiplin 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 [2].

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang dalam bekerja. Karena disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu disiplin tidak hanya diterapkan oleh individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada dalam organisasi tersebut sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tanpa ditunjang dengan disiplin yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, atau justru mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi itu sendiri [3].

Saydam, mengemukakan bahwa “Pelaksanaan disiplin pegawai dalam suatu ruang lingkup organisasi tentunya dilakukan agar semua pegawai yang terlibat dalam organisasi mampu mentaati setiap aturan dan kebijakan yang ada dengan tulus tanpa adanya tuntutan dari suatu pihak tertentu” [4]. Pendapat lainnya menurut Rivai dan Sagala mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan keserasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku [5]. Sedangkan menurut Veithzal Rivai 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” [5].

Pengawasan adalah suatu upaya atau tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa segala aktifitas kerja pegawai dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan organisasi pemerintahan harus menciptakan fungsi pengawasan di dalam organisasi ataupun unit kerja yang dipimpinnya. Effendi mengemukakan pendapat bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil [6]. Dalam hal ini pengawasan yang merupakan bagian dari fungsi manajemen merupakan suatu kegiatan pemeriksaan, pengontrolan atau evaluasi dari pimpinan terhadap bawahannya untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kerja yang sudah dilakukan, dan dengan adanya pengawasan maka dapat meminimalisir terjadinya kesalahan atau penyimpangan [7].

Tujuan atau maksud dari dilakukannya pengawasan ini seperti diketahui adalah agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

sebelumnya atau dengan kata lain agar tujuan dan sasaran kegiatan unit-unit pemerintah dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna, dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, rencana atau programnya, pembagian dan pendelegasian tugas, rumusan kerja, pedoman pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku [8]. Sehingga pencapaian tujuan yang telah direncanakan dari organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik secara efektif dan efisien. Dengan melaksanakan fungsi pengawasan ini, maka diusahakan terhindar dari penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, kebocoran-kebocoran, pemborosan dan lain-lain yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan [9]. Sehingga dengan adanya pengawasan yang baik, dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin mereka dalam bekerja serta dapat mempertebal rasa tanggung jawab dari setiap pegawai agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Teori oleh Arifin Abdul Rachman yang menyatakan bahwa “Tujuan dilakukannya pengawasan adalah untuk menjamin pelaksanaan rencana kegiatan harus sesuai dengan aturan dan perintah, mengatur kegiatan-kegiatan, meminimalisir penyimpangan atau penyelewengan, serta bertanggung jawab terhadap kepuasan masyarakat atas apa yang akan dihasilkan agar dapat membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemimpin organisasi maupun organisasi itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa rencana dalam organisasi tidak lepas dari adanya pengawasan” [10].

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan pengawasan dijelaskan oleh Siagian yang menyatakan “Salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan dalam aktivitas pengawasannya secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak”. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan di lingkungan instansi pemerintahan akan memberikan dampak yang positif baik terhadap disiplin kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya maupun menjadi nilai tambah dalam peningkatan pelayanan atau kinerja dalam organisasi [11].

Di Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon yang adalah salah satu instansi pemerintahan di Kota Tomohon, merupakan suatu instansi yang bergerak dalam memberikan pelayanan publik berupa pembangunan daerah dan infrastruktur. Tentunya dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawai, mereka menerapkan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh setiap pegawai yang ada agar mereka dapat disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Disiplin pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 merupakan suatu aturan yang wajib ditaati oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan yang ada [2].

Namun berdasarkan hasil pengamatan maupun observasi awal, penulis mendapati bahwa belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja

pegawai oleh karna pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai masih kurang efektif dan belum berjalan dengan baik, sehingga peraturan-peraturan kantor yang ada tidak dilaksanakan dengan benar atau masih terus menerus dilanggar oleh sebagian pegawai. Sehingga dapat dilihat bahwa masalah yang terjadi di instansi pemerintahan Bapelitbangda Kota Tomohon yaitu masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan.

Dari kurangnya pengawasan tersebut ada beberapa fenomena yang dapat dilihat atau yang teramati yang berkaitan langsung dengan masalah pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai yang berdasarkan pada apa yang tercantum dalam isi Peraturan Pemerintah RI No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu adanya pegawai yang belum bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat, adapun pegawai yang belum tertib dalam hal masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, hal ini dibuktikan dengan pegawai yang tidak disiplin dengan waktu seperti datang dan pulang kantor tidak berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan sehingga rendahnya pegawai yang mengikuti apel pagi dan juga apel sore, selain itu adapun pegawai yang tidak masuk kantor tanpa memberikan keterangan yang jelas, hal – hal tersebut ditemui oleh penulis selama melakukan observasi lewat magang kerja serta masih ada pegawai yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya dalam bekerja sesuai dengan tugas dan wewenang yang dipegangnya, hingga kepada pimpinan yang masih kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan.

Oleh karena itu apabila disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak akan meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka masalah pengawasan terhadap disiplin kerja merupakan permasalahan yang penting dalam suatu instansi pemerintahan. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon*”.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis/ Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif-asosiatif. Menurut Sugiyono 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. Penelitian Asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih [12].

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon yang beralamat di Jalan Wakas, Kel. Paslaten Dua, Kec. Tomohon Timur.

2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti [12]. Maka sebelum penelitian dilaksanakan, penulis harus menentukan terlebih dahulu populasi yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini anggota populasinya adalah keseluruhan pegawai di Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut, dan dalam penelitian ini yang menjadi anggota sampel adalah sebagian individu atau pegawai yang ada pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin menurut Sugiyono, dan mendapatkan sampel yaitu sebanyak = 36 orang pegawai [13].

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, dilakukan beberapa teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Angket
2. Observasi
3. Studi Literatur/Kepustakaan

2.5 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Selain itu uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation < r_{tabel} item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

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

Keterangan:
n = populasi

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$ = jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = jumlah seluruh skor y

(Riduwan 2009:217-218)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Dalam hal ini uji reliabilitas menunjukan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$).

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_t^2}$$

Keterangan:

r_{ac} = koefisien reliabilitas alpha cronbach

k = banyak butir pertanyaan

σ_{b^2} = jumlah total varian per butir pertanyaan

σ_t^2 = jumlah total varian

2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode yang digunakan adalah:

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Sugiyono mengatakan analisis regresi sederhana digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor di manipulasi (dinaik dan diturunkan nilainya). Analisis regresi akan dilakukan bila jumlah variabel independennya. Persamaan regresi (variabel independen) yaitu [13]:

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

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Pengawasan

Dengan ketentuan nilai a dan b masing – masing adalah sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

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

Keterangan:

Y = Profitabilitas

X = Volume Kredit

a = Bilangan Konstan

b = Koefisien Arah Garis Regresi

n = Lamanya Periode

2. Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan salah satu uji asumsi yang dipakai setelah kita mendapatkan hasil persamaan analisis regresi linear, untuk membuktikan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linearitas adalah:

a. Jumlah Kuadrat Total (JK_{tot})

$$JK(tot) = \sum Y^2$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi (a)

$$(\sum \hat{Y})^2$$

$$JKreg(a) = \frac{n}{n}$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi (b)

$$JKreg(b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

d. Jumlah Kuadrat Residu (res)

$$JK(res) = JK(tot) - JKreg(a) - JK(a/b)$$

e. Jumlah Kuadrat Error atau Galat (g)

$$JK(g) = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (tc)

$$JK(tc) = JK(res) - JK(g)$$

3. Analisis Korelasi Sederhana

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

Keterangan:

n = populasi

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$ = jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = jumlah seluruh skor y

[14]

4. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent (X) berhubungan dengan variabel dependent (Y). Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05. Berikut rumus mencari uji t (parsial).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) maka digunakan rumus

koefisien determinasi (R^2). Hasil koefisien determinasi ini didapatkan dari nilai koefisien regresi yang kemudian dikuadratkan dan diubah menjadi bentuk persen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah, disingkat BAPELITBANGDA, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pengembangan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur, Bupati dan Wali kota melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur, Bupati dan Wali kota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah di bentuk berdasarkan pertimbangan :

1. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan daerah.
2. Bahwa dalam rangka usaha menjamin laju perkembangan, keseimbangan dan kesinambungan pembangunan didaerah, diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah dan terpadu.

3.2 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon, penulis menyajikan data kuesioner/angket yang berupa pernyataan untuk variabel (X) pengawasan dan variabel (Y) disiplin kerja yang telah disebarkan kepada responden, dalam hal ini responden yang diambil sebagai sampel penelitian berjumlah 36 orang pegawai. Perhitungan dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kemudian akan dihitung menggunakan metode pengukuran skala likert.

Tabel 1. Tabel Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.3 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	22	61,12%
Perempuan	14	38,88%

Total	36	100,00%
-------	----	---------

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari total 36 responden yang telah diteliti, terdapat 22 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 61,12% dan 14 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 38,88%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon lebih banyak laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-39 tahun	11	30,56
40-49 tahun	17	47,22
50 tahun ke atas	8	22,22
Total	36	100,00%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa dari total 36 responden yang telah diteliti, responden yang berusia 20-39 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 30,56%, diikuti dengan responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 47,22% , dan responden yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 8 orang dengan presentase 22,22%.

3.4 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang harus dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari setiap pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner. Dengan adanya uji validitas maka dapat diketahui apakah kuesioner tersebut sah dan valid agar dapat digunakan dalam suatu penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid dan bisa digunakan apabila nilai Pearson Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} dengan menggunakan nilai signifikansi <0,05, maka item pernyataan dinyatakan valid tetapi jika nilai Pearson Correlation (r_{hitung}) < r_{tabel} , maka item pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas Pengawasan (X)

Tabel 4. Uji Validitas Pengawasan (X)

Variabel	NO	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Pengawasan	X.1	0,3291	0,7823	VALID
	X.2	0,3291	0,6199	VALID
	X.3	0,3291	0,7993	VALID
	X.4	0,3291	0,6936	VALID

X.5	0,329 1	0,8058	VALID
X.6	0,329 1	0,6209	VALID
X.7	0,329 1	0,9162	VALID
X.8	0,329 1	0,8131	VALID
X.9	0,329 1	0,9337	VALID
X.10	0,329 1	0,7218	VALID

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dinyatakan bahwa hasil perhitungan uji validitas dari setiap item pernyataan variabel (X) pengawasan dikatakan valid karena telah memenuhi syarat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{tabel} di dapatkan dengan menggunakan rumus $df = (n-2)$ yaitu $36-2 = 34$, dan $\alpha = 5\%$ maka $r_{tabel} = 0,3291$ dengan menggunakan signifikansi $<0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan variabel pengawasan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Tabel 5. Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Variabel	NO	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	Y.1	0,3291	0,5637	VALID
	Y.2	0,3291	0,6026	VALID
	Y.3	0,3291	0,7085	VALID
	Y.4	0,3291	0,7893	VALID
	Y.5	0,3291	0,8456	VALID
	Y.6	0,3291	0,7786	VALID
	Y.7	0,3291	0,6874	VALID
	Y.8	0,3291	0,7535	VALID
	Y.9	0,3291	0,633	VALID
	Y.10	0,3291	0,788	VALID

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dinyatakan bahwa hasil perhitungan uji validitas dari setiap item pernyataan variabel (Y) disiplin kerja dikatakan valid karena telah memenuhi syarat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{tabel} di dapatkan dengan menggunakan rumus $df = (n-2)$ yaitu $36-2 = 34$, dan $\alpha = 5\%$ maka $r_{tabel} = 0,3291$ dengan menggunakan signifikansi $<0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui dan melihat apakah kuesioner tersebut memiliki konsistensi dan juga kestabilan jika dilakukan pengukuran secara berulang. Kuesioner / angket dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$. Dalam hal ini untuk menghitung uji reliabilitas penulis menggunakan bantuan

Microsoft Office Excel.

Berikut hasil uji reliabilitas variabel (X) pengawasan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$k = 10$$

$$\frac{k}{k-1} = 1,111111111$$

$$\sum \sigma_b^2 = 3,411904762$$

$$\sigma_t^2 = 19,36111111$$

$$r_{ac} = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{3,411904762}{19,36111111} \right)$$

$$r_{ac} = (1,111111111) (1 - 0,176224636)$$

$$r_{ac} = (1,111111111) (0,823775364)$$

$$r_{ac} = 0,9153$$

Hasil uji reliabilitas variabel (y) disiplin kerja dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$k = 10$$

$$\frac{k}{k-1} = 1,111111111$$

$$\sum \sigma_b^2 = 4,00634921$$

$$\sigma_t^2 = 19,3396825$$

$$r_{ac} = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{4,00634921}{19,3396825} \right)$$

$$r_{ac} = (1,111111111) (1 - 0,207156928)$$

$$r_{ac} = (1,111111111) (0,792843072)$$

$$r_{ac} = 0,8809$$

Berdasarkan dengan hasil perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas dari setiap variabel dinyatakan reliabel dengan nilai koefisien alpha untuk variabel (X) pengawasan adalah 0,9153 dan variabel (Y) disiplin kerja adalah 0,8809. Dengan demikian item-item pernyataan dalam kuesioner penelitian tersebut dapat digunakan karena telah memenuhi syarat uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

3.5 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini digunakan uji regresi linear sederhana untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai yang ada di kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. Hasil analisis regresi ini kemudian akan membentuk sebuah persamaan yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Variabel independent (X) dikatakan mempengaruhi variabel dependent (Y), apabila terjadi perubahan nilai variabel X juga akan mempengaruhi perubahan nilai pada variabel Y, artinya naik atau turunnya nilai X juga akan membuat nilai Y ikut naik atau turun. Dengan menggunakan rumus analisis regresi linear sederhana maka dapat diketahui arah hubungan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) melalui nilai koefisien regresi b atau koefisien arah regresi linear yang menyatakan perubahan rata-rata variabel dependent (Y) untuk setiap perubahan variabel independent (X). Perubahan

ini merupakan kenaikan apabila nilai b bertanda positif dan penurunan nilai bertanda negatif. Sehingga apabila nilai koefisien b bernilai positif maka dikatakan variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y begitu pula sebaliknya jika koefisien nilai b bernilai negatif maka dikatakan variabel X berpengaruh negatif terhadap variabel Y .

Untuk mencari persamaan regresinya maka digunakan rumus analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana dipakai untuk menguji hubungan antar satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Pengawasan

Sebelum menggunakan rumus persamaan regresi maka kita perlu mencari nilai a dan nilai b terlebih dahulu menggunakan rumus dibawah ini:

$$\begin{array}{cccccc} \Sigma X = & \Sigma Y = & \Sigma X^2 = & \Sigma Y^2 = & \Sigma XY = \\ 1595 & 1564 & 71345 & 68624 & 69829 \end{array}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{(36)(69829) - (1595)(1564)}{(36)(71345) - (1595)^2}$$

$$b = \frac{2568420 - 2544025}{19264}$$

$$b = \frac{24395}{36}$$

$$b = 0,7896$$

$$a = \frac{(\Sigma Y) - b(\Sigma X)}{n}$$

$$a = \frac{(1564) - 0,7896(1595)}{36}$$

$$a = \frac{(1560) - (1.259,524)}{36}$$

$$a = \frac{304,4763}{36}$$

$$a = \frac{8,4576}{36}$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan persamaan regresi nya $\hat{Y} = 8,4576 + 0,7896 X$ dengan

nilai konstanta (a) yaitu sebesar 8,4576 dan nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,7896. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,7896 bertanda positif artinya pengawasan memiliki hubungan yang positif dan juga searah dengan disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. Dengan demikian setiap perubahan sebesar satu satuan pada pengawasan maka disiplin kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,7896 satuan.

2. Uji Linearitas

Setelah mendapatkan hasil persamaan regresi

linear sederhana maka selanjutnya digunakan rumus uji linearitas. Untuk membuktikan signifikansi atau keberartian dan linearitasnya maka hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 = Koefisien arah regresi tidak signifikan/tidak berarti

H_a = Koefisien arah regresi signifikan/berarti

Untuk menguji hipotesis nya maka tolak H_0 apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung $> F$ tabel) yang artinya koefisien arah regresi adalah signifikan, begitu pula sebaliknya, jika F hitung $< F$ tabel maka koefisien arah regresi tidak signifikan.

H_0 = Regresi berpola linear

H_a = Regresi berpola tidak linear

Dan untuk menguji hipotesis linearitasnya maka terima H_0 dan tolak H_a apabila nilai F hitung kurang dari F tabel (F hitung $< F$ tabel) yang berarti bahwa model regresi nya berpola linear.

a. Jumlah Kuadrat Total (JK_{tot})

$$JK(tot) = \Sigma Y^2$$

$$JK(tot) = 68624$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi (a)

$$JKreg(a) = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$JKreg(a) = \frac{(1564)^2}{36}$$

$$JKreg(a) = 67947,11$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi (b)

$$JKreg(b/a) = b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \right\}$$

$$JKreg(b/a) = 0,7896 \left\{ 69829 - \frac{(1595)(1564)}{36} \right\}$$

$$JKreg(b/a) = 0,7896 \times 535,11$$

$$JKreg(b/a) = 422,561$$

d. Jumlah kuadrat residu (res)

$$JK(res) = JK(tot) - JKreg(a) - JK(b/a)$$

$$JKres = 68624 - 67947,11 - 422,56$$

$$JKres = 254,32$$

e. Jumlah Kuadrat Error Atau Galat (g)

$$JK(g) = \sum_k \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{\Sigma Y_i^2}{n_i} \right\}$$

$$\begin{aligned} JK(g) = & 47^2 + 36^2 + 37^2 - \frac{(47+36+37)^2}{3} + 38^2 + 40^2 + \\ & 44^2 + 40^2 + 41^2 + 40^2 + 39^2 - \\ & \frac{(38+40+44+40+41+40+39)^2}{7} + 35^2 + 39^2 + \\ & 41^2 + 39^2 + 41^2 - \frac{(35+39+41+39+41)^2}{5} + 42^2 \\ & + 43^2 - \frac{(42+43)^2}{2} + 48^2 + 47^2 - \frac{(48+47)^2}{2} + \\ & 41^2 + 48^2 + 47^2 - \frac{(41+48+47)^2}{3} + 48^2 + 49^2 + \\ & 48^2 + 49^2 - \frac{(48+49+48+49)^2}{4} + 48^2 + 42^2 \\ & + 48^2 + 49^2 + 48^2 + 50^2 + 48^2 - \\ & \frac{(48+42+48+49+48+50+48)^2}{7} \end{aligned}$$

$$JK(g) = 74 + 21,42 + 24 + 0,5 + 0,5 + 28,66 + 1 + 39,71$$

$$JK(g) = 189,8095$$

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (tc)

$$JK(tc) = JK(res) - JK(g)$$

$$JK(tc) = 254,36 - 189,80$$

$$JK(tc) = 64,51$$

Dari hasil perhitungan uji linearitas diatas maka diperoleh hasil F hitung (regresi) = 56,49 dan F tabel = 4,13 yang diperoleh dari dk 1:34 (pembilang=1, penyebut=34) dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa F hitung > F tabel (56,49 > 4,13) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien arah regresinya adalah berarti atau signifikan.

Dan untuk hasil F hitung (tuna cocok) = 0,94 dan F tabel = 2,28 dari dk 9:25 (pembilang=9, penyebut=25) dengan taraf signifikansi 5% , maka diperoleh F hitung < F tabel (0,94 < 2,28) , sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya dapat disimpulkan bahwa model regresinya adalah berpola linear.

3. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi dipakai untuk mencari derajat hubungan antar variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Berikut hasil perhitungan menggunakan rumus analisis koefisien korelasi:

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

$$\begin{array}{ccccc} \sum X = & \sum Y = & \sum X^2 = & \sum Y^2 = & \sum XY = \\ 1595 & 1564 & 71345 & 68624 & 69829 \end{array}$$

$$r = \frac{36(69829) - (1595)(1564)}{\sqrt{(36(71345) - (1595)^2)(36(68624) - (1564)^2)}}$$

$$r = \frac{2513844 - 2494580}{\sqrt{(2568420 - 2544025)(2470464 - 24446096)}}$$

$$r = \frac{19264}{\sqrt{(24395)(24368)}}$$

$$r = \frac{19264}{\sqrt{594457360}}$$

$$r = \frac{19264}{24381,496}$$

$$r = 0,7901$$

Dengan daya determinasi atau daya penentu (r^2):

$$r^2 = (0,7901^2)$$

$$r^2 = 0,6242$$

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi sederhana diatas maka diperoleh $r_{hitung} = 0,7901$ sedangkan $r_{tabel} = 0,3291$ dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan $n = 36$. Kemudian dari hasil koefisien tersebut dapat diperoleh hasil daya determinasi (r^2) = (0,7901²) sebesar 0,62. Dengan demikian dikatakan bahwa ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,7901 > 0,3291). Diketahui bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara variabel bebas X (pengawasan) dengan variabel terikat Y (disiplin kerja pegawai) berada pada tingkat hubungan yang kuat karena $r_{hitung} = 0,7901$ berada di antara 0,60 – 0,79. Dimana bentuk hubungan nya bernilai positif (+) yang artinya semakin tinggi variabel X maka akan semakin tinggi pula variabel Y. Dengan demikian apabila semakin tinggi pengawasan maka semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai yang ada di kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. Untuk menguji hipotesisnya maka digunakan rumus uji t (parsial).

3.6 Uji Signifikansi

1. Uji T (Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji

variabel X terhadap variabel Y sehingga dapat dilihat apakah terdapat pengaruh atau tidak antar indikator yang ada pada variabel pengawasan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H_a = Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.

H_0 = Pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.

Dasar pengambilan keputusan untuk hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$$\begin{aligned} t &= \frac{0,7901\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-0,624}} \\ &= \frac{4,607}{0,6129} \\ t &= 7,516 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diatas didapatkan hasil t hitung sebesar 7,516 dengan t tabel yaitu 2,032, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,516 > 2,032) dan sig < 0,05. Dengan demikian secara parsial didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat hubungan atau seberapa besar pengaruh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi ini didapatkan dari hasil koefisien korelasi yang dikuadratkan. Dari hasil koefisien korelasi $r = 0,7901$ maka (R^2) = (0,7901)² = 0,6242. Hasil (R^2) kemudian diubah menjadi persen sehingga menjadi 62,42 %. Dengan demikian variabel pengawasan mempengaruhi variabel disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon yaitu sebesar 62,42 %.

4. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. Data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan lewat kuesioner/angket yang disebarikan kepada ke-36 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon dengan menggunakan uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 8,4576 + 0,7896 X$, dengan nilai koefisien regresi (b) adalah 0,7896 yang bertanda positif, yang memiliki pengertian bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dan setiap perubahan sebesar satu satuan yang terjadi pada variabel pengawasan maka variabel disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan menjadi 0,7896 satuan.

Kemudian pada uji linearitas diperoleh hasil F hitung (regresi) = 56,49 dan F tabel = 4,13 dengan taraf signifikansi 5%. Yang berarti bahwa $56,49 > 4,13$ atau dikatakan F hitung > F tabel maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien arah regresinya signifikan. Dan hasil F hitung (tuna cocok) = 0,94 dan F tabel = 2,28 dan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh hasil $0,94 < 2,28$ atau F hitung < F tabel, sehingga hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya dapat disimpulkan bahwa model regresinya adalah berpola linear.

Pada hasil uji korelasi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasinya $0,7901 > 0,3291$ atau r hitung > r tabel dengan tingkat hubungannya adalah kuat karena r hitung berada diantara 0,60 – 0,79. Bentuk korelasinya adalah positif (+) yang berarti bahwa jika pengawasan meningkat maka disiplin kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dapat diterima.

Setelah diketahui nilai koefisien korelasinya adalah 0,7901 maka koefisien determinasi (R^2) didapatkan dari hasil pengkuadratan 0,7901 sehingga didapatkan hasil 0,6242 yang berarti pengawasan berpengaruh sebesar 62,42% terhadap disiplin kerja pegawai sedangkan sisanya 37,58% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya. Untuk menguji signifikansinya dengan menggunakan uji t (parsial) didapatkan hasil t hitung = 7,516 dan t tabel = 2,032 artinya t hitung > t tabel maka hipotesis H_0 dapat ditolak dan terima hipotesis H_a sehingga dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.

George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011) mengemukakan bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan – tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama – sama usaha orang lain. George R. Terry membagi empat fungsi manajemen yaitu *Planning*

(Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan) atau dapat disingkat POAC.

Berdasarkan hasil temuan diatas maka semakin memperkuat teori dari Arifin Abdul Rachman menyatakan bahwa “Tujuan dilakukannya pengawasan adalah untuk menjamin pelaksanaan rencana kegiatan harus sesuai dengan aturan dan perintah, mengatur kegiatan-kegiatan, meminimalisir penyimpangan atau penyelewengan, serta bertanggung jawab terhadap kepuasan masyarakat atas apa yang akan dihasilkan agar dapat membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemimpin organisasi maupun organisasi itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa rencana dalam organisasi tidak lepas dari adanya pengawasan” [15]. Yang artinya bahwa dengan dilakukannya pengawasan didalam suatu instansi akan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, dimana tindakan pengawasan yang dilakukan ini dapat mengurangi resiko terjadinya pelanggaran atau penyimpangan yang dapat dilakukan oleh pegawai, sehingga dengan adanya pengawasan yang baik maka akan berpengaruh juga terhadap disiplin kerja pegawai dan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Dengan demikian penelitian yang dilakukan ini dapat membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, serta uraian – uraian diatas mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa variabel pengawasan (X) dapat mempengaruhi variabel disiplin kerja (Y) apabila terjadi kenaikan atau perubahan pada variabel pengawasan (X) sehingga dapat mempengaruhi perubahan nilai variabel disiplin kerja (Y), artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel (X) maka akan berpengaruh juga pada variabel (Y). Dan pada perubahan ini akan terjadi kenaikan apabila nilai koefisien regresi b bertanda positif yang artinya ada hubungan yang positif dan searah dari pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.
2. Dari hasil uji korelasi maka diketahui bahwa pengawasan berhubungan dengan disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. Dengan bentuk hubungannya adalah positif dan tingkat hubungan adalah kuat yang artinya semakin

tinggi variabel pengawasan maka akan semakin tinggi juga variabel disiplin kerjanya.

3. Berdasarkan pada hasil uji t (parsial) didapatkan bahwa hasil t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dengan demikian hipotesis H_a dapat diterima dan H_0 ditolak, yang artinya pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai yang ada pada kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.
4. Pengawasan berpengaruh sebesar 62,42% terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah dimana merupakan hasil dari uji daya determinan atau daya penentu.

Referensi

- [1] J. Langkai, H. Akib, J. E. H. Mokat, I. Pangkey, W. R. Mawitjere, and R. H. E. Sendouw, "The Impact of Implementation Based on the Policy Development Neighborhood for the Social Welfare in the City of Manado," 2020.
- [2] [2] "Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ada sebagian Pegawai Negeri Sipil."
- [3] [3] A. Takalentangen and A. Dilapanga, "Implementasi Kebijakan Penyaliran Beras Sejahtera (Rastra) di Kelurahan Singkil Dua Kota Manado."
- [4] [4] W. N. Dunn, "Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua," *Gadjah Mada University Press*. 2003.
- [5] [5] Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pert. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,, 2006.
- [6] [6] S. Kairupan, J. Mantiri, M. Mandagi, and R. Sendouw, "Ethics of Public Services in the Department of Investment and One-Stop Integrated Services of Manado City," 2019.
- [7] [7] N. Rachman, E. Asap, and W. Emir, *Panduan Lengkap Perencanaan CSR (Corporate Social Responsibility)*. Jakarta: Penebar Swadaya, 2011.
- [8] [8] T. Moeljarto, "Pembangunan Dilema Dan Tantangan," in *Pembangunan*, 2012.
- [9] [9] Z. Azmi, A. A. Nasution, and W. Wardayani, "Memahami Penelitian Kualitatif dalam Akuntansi," *Akuntabilitas*, 2018.
- [10] [10] A. Dilapanga, J. Mantiri, and C. Mongi, "Evaluation of the Management of Population Administration Information System at the Department of Population and Civil Registration of Tomohon City," 2019.
- [11] [11] S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [12] [12] P. D. Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. 2016.
- [13] [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [14] [14] Riduwan, *Pengantar Statistik Sosial*. Bandung: ALFABETA, 2007.
- [15] [15] A. R. Dilapanga, "Evaluasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur Perdesaan (PPIP) di Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow," *J. Kaji. Kebijak. dan Ilmu Administrasi Negara (Jurnal Adm., 2019*.