

PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MUARA ANCALONG KABUPATEN KUTAI TIMUR

Nofia Intan Sari¹, Muhammad Jamal Amin², Nur Hasanah³

Abstrak

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah rendahnya Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh pengawasan melekat sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong di Kabupaten Kutai Timur dengan sampel yang berjumlah 77 orang Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis Linier Sederhana, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan melekat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur yang sebesar 64,1% yang berarti bahwa sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: *pengawasan melekat, disiplin kerja di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.*

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan definisi bahwa pemerintahan daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: nofiaintansari17@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Republik Indonesia Tahun 1945.

Peran organisasi untuk menuju perubahan mind-set SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai pegawai berproduktif dan berkompotensi di dalam tugas dan fungsinya salah satunya adalah dengan melaksanakan kinerja berbasis merit sistem. Seiring dengan kesiapan pelaksanaan perubahan organisasi terhadap pembangunan Aparatur Negara wujud dari kelanjutan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui Undang-undang No.5 Tahun 2014, tentang ASN(Aparatur Sipil Negara).

Pada isi Undang-undang ASN, telah diatur kinerja pegawai berdasarkan merit sistem yang dilaksanakan pada setiap PNS (Pegawai Negeri Sipil) di pemerintahan pusat maupun di daerah. Merit sistem adalah sistem kinerja berbasis kompetensi, profesionalisme, bersifat terbuka, dan memberikan kesempatan serta mendukung pada setiap pegawai untuk mengembangkan prestasi yang terbaik bagi organisasi, dan hal ini adalah perwujudan perubahan sekaligus pembinaan pada setiap pegawai tercipta produktif dan kompetensi.

Manusia sebagai sumber daya fisik dan daya mental kemampuan berpikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berpikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan. Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidup dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemajuan ilmu dan teknologi. Dengan akal dan budinya manusia menggunakan sumber daya alam dengan penuh kebijaksanaan. Oleh karena itu manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi tapi terutama sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia dalam melakukan perencanaan tenaga kerja.

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka dalam pelaksanaan kegiatan diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan yang cakap di bidangnya, memiliki sikap bertanggung jawab, menghargai waktu, memiliki loyalitas yang tinggi, dapat melaksanakan kewajibannya terhadap kegiatan atau organisasi yang dijalankan dan yang terpenting bersikap disiplin dalam bekerja.

Hilangnya pengawasan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja maka tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien tanpa memikirkan pengawasan dan disiplin kerja pegawai maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal peningkatan pengawasan dan disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi.

Kantor Kecamatan Muara Ancalong merupakan instansi pemerintah yang bersentuhan langsung terhadap masyarakat melihat cakupan pelayanan yang ada di Kantor Kecamatan Muara Ancalong di Kabupaten Kutai Timur seperti pengurusan pembuatan kartu keluarga, kartu tanda penduduk, surat keterangan tidak mampu, surat tanah, dan lain-lain. Untuk itu perlu adanya pegawai yang

memiliki tingkat disiplin kerja pegawai yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung bisa terlaksana dengan cepat dan baik sesuai standar yang ditentukan.

Pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong, penulis juga mengamati camat/atasan kantor tersebut datang ke kantor dan langsung masuk ke ruangannya, tanpa mengawasi atau melihat langsung pegawainya dalam mengerjakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali pengawasan melekat atau pengawasan atasan secara langsung yang menjadi suatu faktor yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dalam permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Muara Ancalong cepat terselesaikan dan bisa dipertanggung jawabkan dalam menjalankan suatu tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai ketentuan yang ada di Kantor Kecamatan Muara Ancalong.

Kerangka Dasar Teori

Pengawasan Melekat

Menurut Hasibuan (2005:197) pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengawasan melekat dalam suatu organisasi dilakukan secara berjenjang sehingga dapat lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana pimpinan atau atasan langsung dapat mengawasi atau memantau bawahannya baik itu secara langsung maupun tidak langsung sehingga segala perilaku dan pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan organisasi dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan kendaraan, menjalin komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikut kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan (Kartono, 2002:81)

(Kartini 2002:153) memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya para pengikut dapat bekerja sama dengan baik ke arah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan- penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan- penyimpangan tersebut.

(Siagian 2003:11) mengatakan pengawasam merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua

pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan langsung selalu ada atau hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya (Fathoni, 2006:173).

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses dari serangkaian kegiatan untuk menjamin agar seluruh rencana dapat dilaksanakan dan pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan. Dikarenakan pengawasan merupakan suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pengertian juga kesadaran kepada individu atau kelompok yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, untuk mencegah terjadinya kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Pengawasan dapat diterapkan sebagai bagian dari pada pengembangan suatu bentuk pengetahuan dalam rangka menciptakan kegunaan sesuatu kegiatan dalam kehidupan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke enam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Fathoni (2006: 172) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma– norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 2005:611).

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo (2003:291) 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.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran, kesediaan dan ketaatan seseorang dalam suatu organisasi untuk mematuhi segala kaidah, norma dan peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan dalam organisasi dan membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Hubungan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005:197) pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengawasan melekat dalam suatu organisasi dilakukan secara berjenjang sehingga dapat lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana pimpinan atau atasan langsung dapat mengawasi atau memantau bawahannya baik itu secara langsung maupun tidak langsung sehingga segala perilaku dan pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan organisasi dapat terselesaikan dengan baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur. Sampel total yang diambil adalah 77 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Camat Muara Ancalong yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 33 orang, dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 44 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada sebagai sampel sehingga sampel akan representatif.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel pengawasan melekat meliputi : (1) pengawasan langsung, (2) pengawasan tidak langsung. variabel disiplin kerja meliputi : (1) ketepatan waktu, (2) menggunakan peralatan kantor dengan baik, (3) disiplin tanggung jawab, (4) ketaatan terhadap peraturan kantor.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1)pearson product moment,(2)Regresi Linier Sederhan,(3)kecermatan prediksi,(4)koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi .Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner.Untuk indikator pengawasan melekat antara lain (pengawasan langsung), pada indikator pekerjaan diawasi pimpinan/atasan secara

langsung diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,25 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung dalam hal ini pimpinan/atasan pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur selalu mengawasi pekerjaan secara langsung. Indikator melakukan pemeriksaan secara mendadak atau tidak terencana oleh pimpinan/atasan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung dalam hal ini pimpinan/atasan pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur sangat sering melakukan pemeriksaan secara mendadak atau tidak terencana. Indikator pimpinan/atasan mengecek langsung pegawai di ruangan masing-masing diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung dalam hal ini pimpinan/atasan pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur mengecek langsung pegawai di ruangan masing-masing.

Untuk variabel pengawasan melekat (pengawasan tidak langsung), pada indikator mengecek pekerjaan oleh pimpinan/atasan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 42,85 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini pimpinan/atasan pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur selalu mengecek pekerjaan oleh pimpinan/atasan. Indikator laporan pelaksanaan pekerjaan oleh pimpinan/atasan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,15 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini pimpinan/atasan pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur selalu menilai laporan pelaksanaan pekerjaan. Indikator menguji laporan pelaksanaan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 49,35 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini pimpinan/atasan pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur selalu menguji laporan pelaksanaan pekerjaan.

Untuk variabel disiplin kerja, pada indikator pegawai tepat waktu datang ke kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur tepat waktu datang ke kantor. indikator pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 42,85 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. indikator pegawai meninggalkan kantor pada saat jam kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,55 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur pernah meninggalkan kantor pada saat jam kerja. indikator pegawai mengenakan seragam kerja sesuai jadwal kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,96 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur selalu mengenakan seragam kerja sesuai jadwal. indikator pegawai pernah mendapat teguran dari pimpinan selama bekerja diperoleh hasil jawaban

terbanyak responden sebesar 40,25 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur pernah mendapat teguran dari pimpinan selama bekerja. indikator pegawai memberikan pelayanan sesuai prosedur pelayanan yang ada diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,96 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur memberikan pelayanan sesuai prosedur pelayanan yang ada. indikator pegawai pernah merusak fasilitas kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 46,75 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur pernah merusak fasilitas kantor. indikator pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 46,75 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu. indikator pegawai merasa puas pekerjaan yang di berikan telah selesai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,46 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai merasa puas pekerjaan yang diberikan telah selesai. indikator pegawai menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 37,66 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai pernah menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi. indikator fasilitas kantor dapat meningkatkan disiplin pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,96 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai fasilitas kantor sangat meningkatkan disiplin pegawai.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS Statistics 10.0 diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* antara X dan Y yaitu $r = 0,800$. Jadi terdapat hubungan antara pengaruh pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong di Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,800. Serta ketahuilah $F_{test} > F_{tabel}(135,11 < 3,97)$ maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan pengawasan melekat memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong di Kabupaten Kutai Timur.

Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi ini adalah positif dan setelah dilakukan uji F_{test} maka korelasi ini adalah signifikan. Ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Melekat memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya analisis **regresi linear sederhana**, berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS statistics 10.0 diperoleh hasil persamaan regresi pada variabel bebas yaitu $a = 0,232$ dan $b = 0,566x$ maka persamaan regresi adalah $Y = 0,232 + 0,566x$. untuk mengetahui apakah persamaan garis linear

tersebut signifikan atau tidak, maka perlu di cek dengan F_{test} menggunakan komputer yaitu dengan membandingkan nilai F_{test} dengan F_{tabel} dengan menetapkan tingkat kesalahan sebesar 5 persen dengan nilai $n = 77$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,97 dan F_{test} sebesar 135,11. Maka dengan demikian dapat dilihat bahwa $F_{test} > F_{tabel}$ atau $(135,11 > 3,97)$ sehingga dapat disimpulkan persamaan garis regresi linear tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh. Dengan nilai koefisien b sebesar 0,566 maka diperoleh T_{test} sebesar 11,566. Dan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka dibandingkan T_{test} dengan T_{tabel} diketahui T_{tabel} sebesar 3,97 dan T_{test} variabel pengawasan melekat sebesar 11,566. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{test} lebih besar dari pada nilai T_{tabel} . Maka dengan demikian dapat dikatakan signifikan. Jadi pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Selanjutnya **kecermatan prediksi**, Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* diperoleh hasil S_y yaitu 2,403 dan SE_{est} yaitu 3,401. Hal ini menunjukkan $S_y > SE_{est}$ atau $3,401 > 2,403$. Dengan demikian, melalui perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa prediksi diatas adalah cermat. Berarti pengawasan melekat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya **analisis koefisien determinasi**, Analisis ini untuk mengetahui presentase pengaruh dari variabel Pengawasan Melekat (X) terhadap Disiplin Kerja (Y). Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* maka diperoleh hasil sebesar 0,641. Dengan demikian, untuk mengetahui koefisien determinasi atau koefisien penentu maka digunakan rumus iqbal hasan sebagai berikut : $KP = R \text{ square} \times 100\% = 0,641 \times 100 = 64,1$ persen ini pengaruh Variabel Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai adalah sebesar 64,1 %. Hal ini pula menunjukkan bahwa sisa pengaruh sebesar 35,9% adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain diluar variabel pengawasan melekat sebesar 35,9% terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan analisis data yang di peroleh maka dapat di ketahui :

1. Ada Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong berada pada kategori sedang namun pengawasan yang ada cenderung rendah sehingga mengakibatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur cenderung rendah
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan yang penulis ajukan dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya yaitu ada pengaruh antara pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang penulis lakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran-saran diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi pengawasan tersebut seperti halnya memantau tingkat kehadiran pegawai kemudian, memperhatikan capaian kerja pegawai sehingga disiplin kerja pegawai meningkat dan kinerja pegawai yang dihasilkan berkualitas.
2. Perlu adanya pertimbangan yang dilakukan oleh atasan untuk menerapkan sistem *reward and punishment* guna memberi stimulant pada pegawai agar tetap menjaga kedisiplinan mereka, semakin disiplin seorang pegawai maka sepatutnya berikan *reward* atau penghargaan sebagai balas jasa kepada mereka sebaliknya, semakin tidak disiplinnya seorang pegawai maka perlu juga diberikan *punishment* atau sanksi baik berupa teguran maupun sanksi tegas lainnya guna memberi pelajaran agar pegawai tersebut meningkatkan kedisiplinanya.
3. Perlu adanya penelitian lanjutan mengenai pengawasan melekat di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur, tentunya dengan menambahkan variabel-variabel bebas lainnya, Hal ini ditujukan untuk melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur, tentunya hal tersebut sangat berguna untuk menetapkan kebijakan-kebijakan atau program-program yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.

Daftar Pustaka

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriani, 2005. *Pengertian dan Tujuan Pengawasan*. Jakarta : PT. Garmedia Pustaka Utama
- Gauzali, Sahdam. 2000 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta : Toko Gubug Agung.
- Hasibuan, S.P Malayu 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Umum*.Bandung : Sinar Baru Algies Indonesia
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Stratejik*. Jakarta : Bumi Aksara..
- 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)* Jakarta: Rineka Cipta.
- Soejono,2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung
- Sugiyono. 2009 . *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- 2006.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* .Bandung:Alfabeta

Dokumen-Dokumen

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai
Negeri Sipil

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara