

**HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI  
UPTD BALAI DIKLAT KOPERASI PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Irsyad\*

[Irsyad.unp@gmail.com](mailto:Irsyad.unp@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to determine the leadership and supervision of employee discipline and to know whether there is a significant relationship between supervisor leadership to work discipline employees at UPTD Cooperative Training Center for Industry and Commerce of West Sumatra Province. The population is all employees of Cooperative Training Center for Industry and Commerce of West Sumatra Province. Data were analyzed by using product moment correlation formula. The results of data analysis showed that: supervisor leadership to the employees is in pretty good category, employee discipline is in pretty good category, and there is a meaningful relationship between supervisory leadership with employee discipline Cooperative Training Center for Industry and Commerce of West Sumatra Province. It means leadership oversight is one factor that affects employee discipline at Cooperative Training Center for Industry and Commerce of West Sumatra Province.

**Keywords:** *Leadership Supervision, Work Discipline*

**PENDAHULUAN**

Pegawai merupakan unsur pokok yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya pegawai maka mustahil sebuah pekerjaan dapat dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Organisasi pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam berkerja. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi diperlukan kedisiplinan dalam bekerja. Pada umumnya disiplin kerja yang baik terlihat dari pegawai yang datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, berpakaian rapi, apabila menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dalam bekerja senantiasa hati-hati, menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan berusaha mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dalam organisasi serta bekerja dengan penuh semangat.

---

\* Penulis adalah Dosen Universitas Negeri Padang (UNP)

## **98. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin kerja..... (Irsyad)**

Disiplin kerja perlu diterapkan dalam sebuah organisasi, karena dengan disiplin dapat membantu memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (1990) mengatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik akan sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan yang tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi berkewajiban mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam menjalankan aturan-aturan yang diwujudkan dalam bekerja, maka waktu yang telah ditetapkan dapat dimanfaatkan dan akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan memuaskan. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai agar memberi hasil yang efektif.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Karena dengan adanya pengawasan yang efektif oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai maka semangat kerja akan timbul dan pegawai akan bekerja dengan rajin, disiplin, baik dan bertanggung jawab.

Namun, fenomena di lapangan, khususnya pada Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD) Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumatera Barat menunjukkan masih rendahnya disiplin pegawai dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dalam bentuk perilaku pegawai seperti berikut: (1) Masih ada pegawai yang tidak tepat waktu datang kekantor, (2) ada beberapa orang pegawai yang jarang datang kekantor, (3) ada pegawai yang kurang memanfaatkan waktu kerja mereka secara efektif, (4) ada pegawai yang kurang patuh terhadap peraturan kantor. Hal ini menunjukkan gejala masih rendahnya disiplin kerja pegawai dalam bekerja. Sebagaimana diketahui bahwa salah satu diantara rendahnya disiplin pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh keterlaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Apakah betul bahwa kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja disebabkan oleh lemahnya pengawasan oleh pimpinan, maka penulis mencoba melakukan penelitian tentang

“Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD) Balai Diklat Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Sumatera Barat”.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, norma, hukum dan tata tertib. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena dapat memperlancar pencapaian tujuan organisai. Tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Nawawi (1987) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: pengawasan, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Mansur (1993) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: pengawasan, kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai sebagaimana yang dikemukakan di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan. Seorang pimpinan harus mampu melakukan pengawasan untuk melihat keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Melalui pengawasan pimpinan diharapkan memperoleh hasil kerja yang optimal. Maka dari itu permasalahan yang diteliti adalah (1) bagaimana pengawasan pimpinan terhadap pegawai, (2) bagaimana Disiplin Kerja pegawai dan (3) apakah terdapat Hubungan antara pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD) Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumatera Barat?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variable, yaitu pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai di UPTD Balai Diklat Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 22 orang. Semuanya dijadikan sumber data (penelitian populasi. Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari pegawai pada UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Alat pengumpulan data yang

## 100. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin kerja..... (Irsyad)

digunakan adalah angket model skala Likert, dengan lima alternative jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Data diolah dengan teknik korelasi product moment, yang dikemukakan oleh Arikunto (1997:69) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus uji t yang dikemukakan oleh Sudjana (1989:149) yaitu :

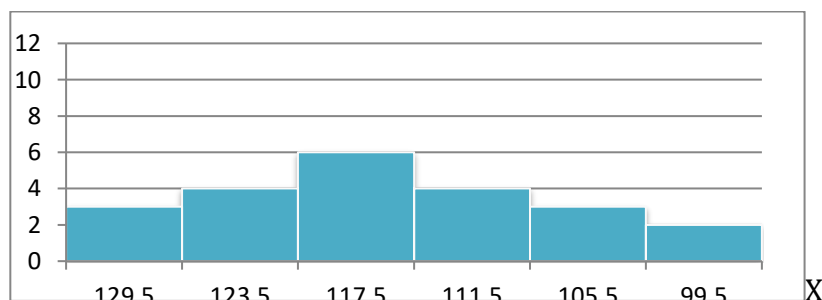
$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan variabel penelitian, diperoleh dua kelompok data, yaitu data mengenai pengawasan pimpinan dan data mengenai disiplin kerja pegawai UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Setelah pengolahan data diperoleh Mean = 113,14 Median = 113,17 Modus = 113,23 dan SD = 7,4. Adapun distribusi skor pengawasan pimpinan dapat dilihat pada Tabel 1 dan gambar histogram pada gambar 1.

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan Pimpinan

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
124 - 129	3	13,64%
118 - 123	4	18,18%
112 - 117	6	27,27%
<b>106 - 111</b>	<b>4</b>	<b>18,18%</b>
100 - 105	3	13,64%
94 - 99	2	9,09%
<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>



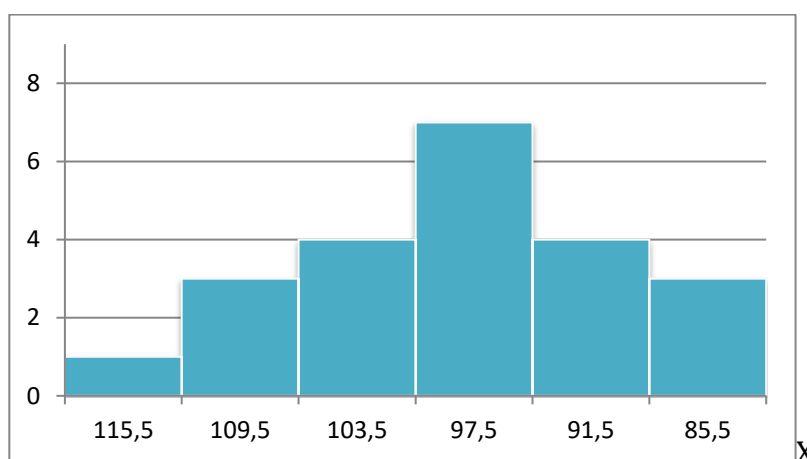
**Gambar 4.1** Histogram Skor Variabel Pengawasan Pimpinan

Berdasarkan skor rata-rata, dibandingkan dengan skor maksimal, dan dikali 100% maka dapat diketahui secara umum pengawasan pimpinan berada pada kategori cukup baik (65% dari skor ideal). Berdasarkan tabel dan histogram di atas, maka 59,09% menyatakan pengawasan pimpinan pada UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berada diatas skor rata-rata, sedangkan selebihnya 22,73% menyatakan bahwa pengawasan pimpinan berada dibawah skor rata-rata.

Untuk variable pengawasan pimpinan diperoleh Mean = 95,2 Median = 98,2 dan Modus = 104,2 SD = 6,8. Adapun distribusi skor untuk disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel2 dan grafik histogram pada Gambar 2.

**Tabel 2** Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
110 - 115	1	4,55%
104 - 109	3	13,64%
98 - 103	4	18,18%
<b>92 - 97</b>	<b>7</b>	<b>31,82%</b>
86 - 91	4	18,18%
80 - 85	3	13,64%
Jumlah	22	100%



**Gambar 4.2** Histogram Disiplin Kerja Pegawai UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan skor rata-rata, dibandingkan dengan skor maksimal, dan dikali dengan 100% dapat diketahui secara umum disiplin kerja pegawai pada UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera

## 102. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin kerja..... (Irsyad)

Barat berada pada kategori kurang baik (64% dari skor ideal). Berdasarkan tabel dan gambar histogram di atas, maka 36,37% menyatakan disiplin kerja pegawai pada UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berada diatas skor rata-rata, sedangkan selebihnya 31,82% menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai berada dibawah skor rata-rata.

Dari hasil pengolahan data variabel penelitian di atas dapat diketahui secara kualitatif mengenai pengawasan pimpinan berada pada kategori cukup baik (65%) dan disiplin kerja pegawai berada pada kategori kurang baik (64%). Persentase ini diperoleh dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%.

Pengujian hipotesis penelitian digunakan rumus korelasi Product Moment, namun sebelum uji korelasi product moment dilakukan, terlebih dahulu telah dilakukan uji normalitas terhadap data yang diolah.

Hasil analisis data diperoleh  $r_{hitung} = 0,856$ , sementara itu  $r_{tabel} = 0,537$ . Ini berarti  $r_{hitung}$  besar dari  $r_{tabel}$ . Untuk melihat keberartian hubungan digunakan uji t. dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 7,37$ . Kemudian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,99 (taraf kepercayaan 99%). Dengan demikian hipotesis nol ditolak dan hipotesis ( $H_a$ ) yang berbunyi : "Terdapat Hubungan yang Berarti antara pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat" dapat diterima.

**Tabel 4.** Pengujian keberartian korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji t

$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ pada taraf signifikan 99%
7,37	2,508

Berdasarkan pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berada pada taraf kepercayaan 99%.

## PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori, pada penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi

oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengawasan pimpinan di UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat mempunyai hubungan yang berarti dengan disiplin kerja pegawai pada taraf signifikan 99% dengan koefisien korelasi sebesar 0,856 dan keberartian korelasi 7,37 dengan menggunakan uji t.

Hasil penelitian ini betul-betul mendukung teori yang mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik pengawasan dilakukan, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya semakin kurang pengawasan dilakukan semakin rendah disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (1988) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah pengawasan dari pimpinan. Selain dari itu pengawasan yang tepat, teratur dan terencana yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas, akan membuat pegawai merasa diperhatikan, diarahkan dan dibimbing untuk melakukan perbaikan dari kelemahan atau kesalahan yang mereka buat, sehingga hal ini akan menjadikan pegawai lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas.

Lebih lanjut hasil pengolahan data tentang pengawasan diperoleh Mean = 113,14. Skor mean dibandingkan dengan skor maksimal dan dikali 100%, maka diperoleh hasil 65%. Hasil ini berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan pada UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat perlu ditingkatkan lagi.

Sebagaimana dikatakan Handoko (2009) bahwa pengawasan sangat penting untuk membangkitkan semangat atau disiplin serta rangsangan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya pengawasan tersebut diharapkan pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, disiplin tinggi serta dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Hasil pengawasan pimpinan yang cukup baik di UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berdampak kepada disiplin kerja pegawai yang kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan Mean disiplin

#### 104. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin kerja..... (Irsyad)

kerja pegawai yang hanya 95,2 dibandingkan dengan skor maksimal 150 (64%). Hal ini berarti disiplin kerja pegawai di UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat baru pada kategori cukup. Kondisi ini perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi dengan maksud agar semua pegawai bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi, bersungguh-sungguh, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga setiap pegawai bekerja dengan disiplin kerja yang lebih baik dimasa mendatang.

Mengingat pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dikantor, maka pimpinan hendaknya menyadari bahwa ia harus melakukan pengawasan yang tepat kepada pegawai dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja. Untuk itu pimpinan harus dapat meningkatkan lagi pelaksanaan pengawasan yang masih cukup ini, karena hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di masa mendatang.

#### KESIMPULAN

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan pada UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik.
2. Disiplin Kerja Pegawai UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai UPTD Balai Diklat Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r_{hitung} = 0,856$  pada taraf kepercayaan 99%.
4. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan saran bahwa pengaruh pengawasan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai cukup tinggi, maka perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.  
----- (2001). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Jaya.



- Arikunto, Suharsimi. (1996). *Manajemen Pengajaran*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devung, G Simon. (1996). *Pengantar Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Bumi Aksara.
- Fattah, Nanang. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Heijerachman, Suad. Hasan. (1993). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP. Melayu. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Depdikbud. Bumi Aksara.
- <http://subektiheru.blogspot.com/2008/03/disiplin-kerja.html>.
- <http://sambasalim.com/manajemen/konsep-pengawasan.html>.
- <http://id.answer.yahoo.com/question>. Apa pengertian pengawasan menurut para ahli?.
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Lubis, Ibrahim. (1985). *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang. (1981). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mukhneri. (1997). *Pengawasan*. Padang: Laboratorium Manajemen Press FIP IKIP Padang.
- Nawawi, Handari. (1986). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- (1988). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Oktavia, Doni. (2005). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. (Skripsi). Padang: UNP.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, Ubert. (1992). *Studi Tentang Administrasi Konsep Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.
- Sule, Ernie Tisnawati. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.