

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Refty Putri Ar¹, Hanif Al Kadri²

^{1,2}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

*Penulis¹, e-mail: reftyputri@gmail.com

*Penulis², e-mail: hanifalkadri@fip.unp.ac.id

Abstract

This study aims to describe controlling and discipline of employees in Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, and to determine the effect of controlling on discipline of Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat employees. This research is correlational study. Population of this research is employees of Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat amount 191 people, Sampling technique used to determine the sample is proportionate stratified random sampling with a total of sample 71 people. The data collection technique was through the distribution of Likert scale model questionnaires to all samples, while the technique for analyzing data were simple regression, t test, and determinant coefficients with SPSS 26. The result showed that employees of Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat have high discipline and controlling was carried out well. Controlling had an influence on discipline of employees by 15,4 %, while 84,6 % was influenced by other factors.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengawasan dan disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat serta untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis Penelitian korelasional. Subjek penelitian adalah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Populasi berjumlah 191 orang dan penentuan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik *proportionate stratified random sampling* dengan total sampel sebanyak 71 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket model skala likert. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis statistik inferensial. Analisis data dilakukan melalui regresi sederhana, uji t, dan koefisien determinan dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin yang tinggi dan pengawasan sudah terlaksana dengan baik. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 15,4 %, sedangkan 84,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Pengaruh; Disiplin Pegawai; Pengawasan, Pimpinan..

How to Cite: Ar, R, P., Kadri, H, A, (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(1) 59–64. doi: 10.24036/jeal.v3i1



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana strategi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Pegawai dalam hal ini dapat diartikan seseorang yang memenuhi syarat yang ditetapkan dalam suatu undang-undang yang diangkat oleh pejabat berwenang kemudian memiliki tugas pokok dan fungsi serta gaji yang telah diatur di dalam undang-undang (Zemerlin et al., 2021). Salah satu aspek penting dalam keberhasilan pegawai adalah disiplin pegawai. Menurut Moenir dalam (Yulasri et al., 2022) disiplin adalah kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan seorang pegawai dapat dilihat dari pegawai yang memiliki kesadaran diri untuk selalu datang ke kantor sebelum dan tepat pada waktunya, pulang sesuai dengan jam yang ditentukan, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sesuai dengan pendapat (Pranitasari & Khotimah, 2021) pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi ditandai dengan ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, menggunakan seragam yang ditetapkan dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Disiplin sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jika pegawai disiplin, maka kinerja pegawai tersebut akan baik dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik pula. Hal ini didukung dengan hasil Penelitian (Hamzah, 2019; Herawati et al., 2016; Kumarawati et al., 2017) yang menyatakan semakin disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan (Kurnia, Alkadri, Rusdinal & Susanti, 2022) menyimpulkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan akan dibarengi dengan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil para penulis di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi, hal ini tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi instansi tempat pegawai bekerja.

Namun kenyataan di lapangan, berdasarkan hasil observasi penulis pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ternyata disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor masih rendah. Hal itu didukung dengan beberapa fenomena yaitu, 1) Pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu, 2) Persentase kehadiran pegawai yang mengikuti kegiatan apel pagi, senam dan wirid sedikit, 3) Pegawai melakukan kegiatan di luar pekerjaan pada saat jam kerja seperti bermain *smartphone* dan mengobrol atau berbicara dengan pegawai lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, 4) Pegawai melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedurnya dan, 5) Kehadiran pegawai ke kantor masih kurang.

Menurut Fathoni (dalam Nellitawati, 2012) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin adalah pengawasan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan (Inayati, 2014) dengan adanya pengawasan memungkinkan pegawai bekerja dengan disiplin. Pengawasan sebagai proses untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan suatu organisasi tercapai. Pengawasan penting dilakukan. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan dan apabila terdapat penyimpangan maka perlu dilakukan tindakan perbaikan (Kusuma et al., 2019). Selain itu, pengawasan merupakan rangkaian terakhir dari proses manajemen yaitu untuk memeriksa kegiatan untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan dan ketika ada penyimpangan-penyimpangan maka perlu diambil tindakan untuk memperbaiki penyimpangan tersebut. Dengan adanya pengawasan membantu pimpinan mengetahui apakah tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi telah tercapai.

Namun, kondisi di lapangan terlihat bahwa masih adanya persoalan terkait dengan pengawasan. Hal ini didasarkan pada pengamatan penulis disertai beberapa fenomena mengenai pengawasan, antara lain 1) Pada saat jam kerja, pimpinan sering berada di luar kantor untuk melakukan kegiatan terkait hobinya, 2) Pegawai menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya misalnya pada saat pengerjaan berkas Tunjangan Profesi Guru yang harus diselesaikan dalam kurun waktu dua minggu, namun pegawai menyelesaikannya lewat dari dua minggu, 3) Pimpinan tidak pernah memberikan teguran atau sanksi kepada bawahan yang melakukan kesalahan, sehingga kesalahan yang sama sering kali berulang, misalnya pegawai yang tidak berada di ruangan kerja masing-masing dan cenderung mengobrol serta berkunjung ke ruangan lain.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah korelasional. Populasi dalam penelitian yaitu Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 191 orang dengan total sampel sebanyak 71 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi pada penelitian ini mempunyai anggota yang berstrata. Instrumen yang digunakan adalah angket yang terdiri dari angket disiplin pegawai sebanyak 31 butir dengan item gugur sebanyak 2 butir dan angket pengawasan sebanyak 19 butir dengan item gugur sebanyak 2 butir yang menggunakan model skala likert. Angket telah diuji coba untuk mengetahui validitas dengan menggunakan rumus *product moment* dan reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach*. Hasil validitas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $N=20$. Sedangkan, reliabilitas variabel X (Pengawasan) sebesar 0,967 dan variabel Y (disiplin) sebesar 0,960, hal ini menyatakan bahwa kedua instrumen reliabel karena lebih besar dari 0,6. Data diolah dengan memberikan skor kepada masing-masing jawaban responden kemudian diolah untuk menentukan mean, median, modus sehingga diperoleh tingkat capaian responden. Untuk mengetahui koefisien korelasi antara dua variabel digunakan rumus korelasi *product moment* selanjutnya, untuk menguji signifikansi hubungan menggunakan uji t. Sedangkan, untuk menjawab hipotesis yang ada menggunakan rumus regresi linear sederhana. Analisis data untuk menghitung persamaan regresi untuk melakukan prediksi seberapa besar nilai variabel Y apabila nilai variabel X berubah. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.

3. Hasil

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan pengawasan sebagai variabel X dan disiplin pegawai sebagai variabel Y yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Tingkat Capaian indikator Disiplin pegawai

No.	Indikator	Rata-rata	%TCR	Kategori
1	Kehadiran	4,56	91,2	Sangat Tinggi
2	Disiplin waktu	4,42	88,4	Tinggi
3	Kepatuhan terhadap peraturan	4,28	85,6	Tinggi
4	Tanggung jawab	4,42	88,4	Tinggi
5	Ketaatan pada standar kerja	4,66	93,1	Sangat Tinggi
Skor rata-rata		4,47	89,4	Tinggi

Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat disiplin pegawai terdiri atas 5 (lima) indikator yaitu kehadiran, disiplin waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketaatan pada standar kerja. Pertama, indikator kehadiran memperoleh skor rata-rata 4,56 dengan tingkat capaian responden 91,2 persen berada pada kategori sangat tinggi. Penulis menggunakan 3 item pada indikator ini. Item “finger print dan absensi online merupakan bukti kehadiran Bapak/Ibu” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,66. Sedangkan item “Bapak/Ibu hadir ke kantor setiap hari kerja” memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4,41.

Kedua, indikator disiplin waktu memperoleh skor rata-rata 4,42 dengan tingkat capaian responden 88,4 persen berada pada kategori tinggi. Penulis menggunakan 6 item pada indikator ini. Item “Bapak/Ibu datang ke kantor sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,66. Sedangkan item “Bapak/Ibu tidak membuang-buang waktu dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan bila berada di kantor” memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4,04.

Ketiga, indikator kepatuhan terhadap peraturan merupakan indikator terendah dengan perolehan skor rata-rata 4,28 dengan tingkat capaian responden 85,6 persen berada pada kategori tinggi. Penulis menggunakan 8 item pada indikator ini. Item “Bapak/Ibu mengambil absensi online dua kali setiap hari kerja yaitu pada jam masuk kerja dan pulang kerja” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,41. Sedangkan item “Bapak/Ibu berpartisipasi sebagai petugas pada kegiatan seperti apel pagi setiap hari senin, senam setiap hari rabu dan wirid setiap hari jumat” memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 3,97.

Keempat, indikator tanggung jawab memperoleh skor rata-rata 4,42 dengan tingkat capaian responden 88,4 persen berada pada kategori tinggi. Penulis menggunakan 8 item pada indikator ini. Item “Bapak/Ibu meletakkan kembali peralatan kantor pada tempatnya setelah digunakan” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,68. Sedangkan item “Bapak/Ibu berusaha menghindari kesalahan dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan terlaksana dengan baik” memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4,10.

Indikator yang memperoleh skor tertinggi yaitu indikator ketaatan pada standar kerja dengan skor rata-rata 4,66 dengan tingkat capaian responden 93,1 persen. Pada indikator ini, penulis menggunakan 4 item. Item “Bapak/Ibu berusaha mencapai sasaran kinerja pegawai yang ditetapkan” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,79. Sedangkan item “Bapak/Ibu diperkenankan izin sakit selama satu hari atau dua hari kerja dengan memberitahukan kepada pimpinan dan melampirkan surat keterangan dokter sesuai aturan” memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4,52.

Tabel 2. Tingkat Capaian Indikator Pengawasan

No.	Indikator	Rata-rata	%TCR	Klasifikasi
1	Memastikan pelaksanaan pengawasan sesuai rencana	4,66	93,2	Sangat Baik
2	Mencegah penyimpangan	4,44	88,9	Baik
3	Melakukan tindakan perbaikan	4,05	80,1	Baik
Skor rata-rata		4,38	88	Baik

Indikator yang digunakan untuk melihat seberapa baik pelaksanaan pengawasan terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu memastikan pelaksanaan pengawasan sesuai rencana, mencegah penyimpangan dan melakukan tindakan perbaikan. Pertama, indikator memastikan pelaksanaan pengawasan sesuai rencana memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,66 dengan tingkat capaian responden 93,2 persen berada pada kategori sangat baik. Item “Pimpinan mendesain dan membuat *schedule* waktu untuk melaksanakan pengawasan terhadap pekerjaan” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,75. Sedangkan item “biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan” memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4,58.

Kedua, indikator mencegah penyimpangan memperoleh skor rata-rata 4,44 dengan tingkat capaian responden 88,9 persen berada pada kategori baik. Penulis menggunakan 6 item pada indikator ini. Item

“Pimpinan memberikan saran kepada Bapak/Ibu untuk memperbaiki hal-hal yang dinilai kurang tepat dalam pelaksanaan pekerjaan” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,65. Sedangkan item “pimpinan memberikan arahan yang jelas mengenai deskripsi tugas untuk pelaksanaan pekerjaan yang belum dipahami oleh Bapak/Ibu” memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4,28.

Ketiga, indikator tindakan perbaikan memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4,05 dengan tingkat capaian responden 80,1 persen berada pada kategori baik. Penulis menggunakan 5 item pada indikator ini. Item “Pimpinan memberikan teguran kepada Bapak/Ibu yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan pada saat jam kerja” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,17. Sedangkan item “Bapak/Ibu yang mencapai target kerja sesuai yang ditetapkan mendapatkan hadiah khusus dari pimpinan” memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 3,96.

4. Pembahasan

Disiplin pegawai dilihat dari indikator kehadiran pegawai secara umum sudah berada pada kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,56 dan tingkat capaian responden 91,2 persen. Hal ini berarti bahwa disiplin pegawai dilihat dari indikator kehadiran sudah diterapkan dengan baik. Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan tingkat capaian pada masing-masing item seperti permintaan izin kepada pimpinan jika berhalangan hadir, kehadiran pegawai dibuktikan dengan absensi *online* dan menggunakan *fingerprnt* berada pada kategori sangat tinggi sedangkan, item kehadiran pegawai ke kantor setiap hari kerja berada pada kategori tinggi. Tingginya tingkat kehadiran pegawai diduga karena adanya keterkaitan antara tunjangan daerah yang diberikan oleh pemerintah daerah terhadap pegawai yang dilihat berdasarkan kehadiran dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai jarang tidak hadir ke kantor pada hari kerja.

Disiplin pegawai dilihat dari indikator disiplin waktu sudah memberikan gambaran yang baik dengan skor 4,42 dengan besaran persentase 88,4 persen berada pada kategori tinggi. Berdasarkan jawaban responden, item 9 memperoleh skor terendah. Hal itu sesuai dengan yang penulis temui di lapangan yaitu masih adanya pegawai yang memanfaatkan jam kerja dengan bermain *smartphone* atau berbicara dengan pegawai lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dalam jam kerja sehingga banyak pegawai yang melakukan pekerjaan pribadi pada saat jam kerja.

Disiplin dilihat dari indikator kepatuhan terhadap peraturan memperoleh skor 4,28 dengan persentase 85,6%. Kepatuhan terhadap peraturan dapat diartikan sikap dan perilaku taat dalam menjalankan seluruh peraturan yang ditetapkan. Pada indikator ini terdapat sub indikator mengikuti kegiatan rutin yang memperoleh skor terendah yaitu 282 dari 355 skor maksimal hal tersebut sesuai dengan fenomena yang penulis sebutkan di latar belakang bahwasanya masih ada pegawai yang memilih mengerjakan tugasnya di ruangan dibandingkan mengikuti kegiatan rutin yang dilakukan oleh instansi tersebut. Di samping itu, masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti aturan berpakaian di kantor. Hal ini diduga karena tidak adanya tindakan yang tegas dari pimpinan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sehingga kesalahan yang sama seringkali berulang.

Disiplin dilihat dari indikator tanggung jawab sudah berada pada kategori tinggi dengan skor 4,42 dengan tingkat capaian responden 88,4 persen. Namun, masih perlu ditingkatkan hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang ceroboh dalam bekerja sehingga kesalahan dalam pekerjaannya sering terulang, selain itu masih adanya pegawai yang menggunakan fasilitas kantor untuk membuka sosial media pada saat jam kerja. Permasalahan tersebut terjadi karena lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai.

Disiplin dilihat indikator ketaatan pada standar kerja memperoleh skor 4,66 dengan persentase 93,1%. Pada indikator ketaatan pada standar kerja, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Pada indikator ini, item yang memperoleh skor tertinggi adalah item 29 yaitu pegawai berusaha mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator ketaatan pada standar kerja sudah diterapkan dengan baik, dikarenakan pada ketaatan standar kerja sudah dibuat aturan yang jelas dan mengikat mengenai pelaksanaan pekerjaan sehingga menjadi pedoman bagi pegawai dalam bekerja. Disiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori tinggi yaitu dengan skor 4,47 dan tingkat capaian responden 89,4. Tetapi, perlu adanya peningkatan disiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat agar berada pada kategori sangat tinggi.

Solusi yang diberikan untuk mempertahankan dan menjaga agar kedisiplinan ini berada pada kategori sangat tinggi, perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Hal ini sesuai dengan penelitian (Hidaya et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* (hukuman) mempengaruhi kedisiplinan. Menurut Matteson dalam (Sofiati, 2021) bentuk *reward* yang dapat ditawarkan yaitu, 1) penghargaan berasal dari luar seperti penghargaan finansial dan non finansial dan, 2) penghargaan yang bersumber dari diri sendiri. Sedangkan hukuman yang dapat diberikan sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 55 Tahun 2012 tentang Disiplin dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yaitu hukuman disiplin kategori ringan, hukuman disiplin kategori sedang dan hukuman disiplin kategori berat.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dilihat dari indikator kepastian pelaksanaan pengawasan yang sesuai rencana memperoleh skor rata-rata sebesar 4,66 dengan besaran persentase 93,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan memastikan pengawasan sesuai rencana oleh pimpinan terhadap pegawai sudah berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan jawaban yang didapatkan dari responden melalui penyebaran angket. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat mempertahankan pelaksanaan pengawasan yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dilihat dari pencegahan penyimpangan memperoleh skor sebesar 4,44 dengan tingkat capaian responden 88,9% berada pada kategori baik. Pencegahan penyimpangan artinya kegiatan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan yang menyebabkan rencana tidak berjalan sesuai dengan yang ditetapkan. Pada indikator ini terdapat sub indikator yaitu memberikan arahan dan memberikan bimbingan. Arahan dan bimbingan merupakan dua hal yang berbeda namun, tidak dapat dipisahkan. Berdasarkan pengamatan penulis, pimpinan cenderung hanya memberikan arahan kepada pegawai dan kurang berperan dalam memberikan bimbingan kepada pegawai untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dilihat dari tindakan perbaikan berada pada skor 4,05 dengan tingkat capaian responden 80,1 persen berada pada kategori baik. Namun, kondisi di lapangan masih kurang optimalnya peran pimpinan dalam melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Berdasarkan analisis data yang dilakukan penulis diperoleh item 14 pada indikator ini yang memiliki skor rendah yaitu 281 dari skor maksimal 355 dan hal itu sesuai dengan fenomena yang telah penulis sebutkan pada identifikasi yaitu pimpinan tidak pernah memberikan teguran atau sanksi kepada bawahan yang melakukan kesalahan, sehingga kesalahan yang sama sering kali berulang.

Oleh karena itu, dibutuhkan peran pemimpin untuk mengurangi terjadinya penyimpangan pada saat pengawasan berlangsung, sehingga tidak adanya kerugian yang didapatkan. Pemimpin harus melaksanakan pengawasan sesuai dengan proses pengawasan yang semestinya sehingga tercapai hasil yang baik dalam pelaksanaan pengawasan. Menurut Dessler dalam (Mardin et al., 2016) proses pengawasan terdiri dari tiga tahapan 1) menentukan standar dan sasaran dalam pengawasan, 2) melakukan pengukuran atau perbandingan antara kondisi yang sebenarnya dengan standar, 3) menentukan penyimpangan dan pengambilan tindakan perbaikan apabila diperlukan. Selain itu, norma umum pengawasan juga perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pengawasan.

Hasil analisis data diperoleh persamaan $Y = 80,246 + 0,643X$ yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pengawasan, maka nilai disiplin bertambah sebesar 0,643. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pengawasan terhadap disiplin. Semakin besar pengaruh pengawasan yang diberikan maka disiplin akan semakin meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif dan berhubungan secara signifikan yang berarti teori yang dikemukakan Saydan dalam (Tsauri, 2013) dan (Inayati, 2014) terbukti bahwa adanya pengaruh yang diberikan oleh pengawasan terhadap disiplin. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruwaeda et al., 2021) dan (Sarah, 2021) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Penelitian korelasional juga dilakukan oleh (Agustina et al., 2013) yang menunjukkan bahwa hubungan pengawasan melekat dengan disiplin pegawai terbukti mempunyai tingkat hubungan yang cukup tinggi.

4. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki disiplin yang tinggi dengan tingkat capaian responden sebesar 89,4 % dan pengawasan berada pada kategori baik dengan tingkat capaian responden 88 %. Selanjutnya pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 15,4 %, sedangkan 84,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu, 1) Sebagai pimpinan perlu meningkatkan pengawasan sehingga terlaksana secara maksimal dan disiplin pegawai dapat ditegakkan, 2) Pegawai perlu meningkatkan disiplinnya terutama pada kepatuhan terhadap peraturan.

Daftar Rujukan

- Agustina, D., Suharsono, A., & Azhari, A. K. (2013). Hubungan Pengawasan Melekat dengan Disiplin Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Kabupaten Jember (Monitoring Relation Which Employee Discipline at Economic Enterprise , Trade , Micro , Middle Trade in The Regency of Jember). *Universitas Jember*.
- Hamzah, A. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 21–31.
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan

Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 1953–1980.

- Hidaya, N. A., Bandiyono, A., & Hamzah, K. F. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50.
- Inayati, A. (2014). Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 86–831.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63–75.
- Kurnia, Alkadri, H., Rusdinal, & Susanti, L. (2022). Hubungan disiplin dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(3), 291–295.
- Kusuma, A. K., Syahril, S., & Sabandi, A. (2019). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(1), 27.
- Mardin, R. A., Susilo, H., Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan (Studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 184–191.
- Nellitawati, N. (2012). Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Padang. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2), 24.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 22–38.
- Ruwaeda, Burhanuddin, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *Journal Unismuh*, 2, 1.
- Sarah, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Yulasri, R. E., Santoso, Y., & Ningrum, T. A. (2022). Disiplin belajar siswa di sekolah menengah kejuruan negeri. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(3), 312–316.
- Zemerlin, T., Irsyad, I., Jasrial, J., & Santoso, Y. (2021). Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di PUPR Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air IAKR. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(2), 175–178.