

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN PAREPARE

THE INFLUENCE OF THE LEVEL OF SUPERVISION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE IN THE KESYAHBANDARAN OFFICE AND THE PORT AUTHORITY OF PAREPARE

Dwi Wahyuni B.¹, Yunarti¹, dan Mutmainna¹

¹ Administrasi Bisnis International, Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene dan Kepulauan

Correspondence Author : dwiwahyunib.4@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare yang berjumlah 49 pegawai. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare sebanyak 49 orang. Peneliti menggunakan data primer dan data sekunder yang dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare. Selain itu, peneliti juga menggunakan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare. Kemudian, peneliti juga menggunakan Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel x terhadap variabel y. Adapun hasil dari penelitian ini setelah dilakukan analisis data yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare dengan proporsi pengaruh 21,1 persen.

Kata Kunci : Kantor, Pengawasan, Disiplin Kerja, Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of the supervision on the work discipline of employees at the Port Authority and Harbormaster office of Parepare. The used research approach in this research was an associative quantitative approach. The population in this study were all employees at the Port Authority and Harbormaster Office of Parepare, totaling 49 employees. The sample used in this study were 49 employees at the Port Authority and the Harbormaster Office of Parepare. Researchers used primary data and secondary data which were analyzed using simple linear regression analysis method to determine the effect of the level of supervision on the work discipline of employees at the Port Authority and the

Harbormaster office of Parepare. In addition, researchers also utilized correlation coefficient analysis to determine whether there is a relationship between the level of supervision and work discipline of employees at and the Port Authority and the Harbormaster Office of Parepare. Then the researcher also utilized the t test to determine whether there is an influence between the variable x and the variable y. The results of this study after analyzing the data that there was a positive and significant influence between supervision of the work discipline of employees at the Port Authority and the Harbormaster Office of Parepare with the proportion of influence 21.1 percent.

Keywords: Office, Supervision, Work Discipline, Employees.

PENDAHULUAN

Salah satu fungsi manajemen dalam organisasi adalah pengawasan. Menurut Sondang Siagian (2016), pengawasan adalah proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan mempunyai peran yang sangat *penting dalam* organisasi maupun instansi. Menurut Daulay (2017), menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelum menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau instansi

Tujuan dan urgensi dari pengawasan menurut Daulay (2017), adalah mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak. Lancar atau tidaknya suatu pekerjaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi penggerak dalam suatu instansi. Motor penggerak utama dalam suatu organisasi adalah pegawai. Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negara atau badan usaha milik daerah. Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna

dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Disiplin kerja pegawai adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2016), adanya disiplin kerja dalam organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, disamping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi dan memadai dibidangnya. Dalam hal pencapaian tujuan organisasi atau instansi pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai mempengaruhi kualitas pekerjaan yang diselesaikan. Selain itu, tanggung jawab serta disiplin kerja yang baik mempengaruhi penyelesaian kerja yang diberikan (Mardiasmo, 2011).

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Parepare merupakan unit pelaksanaan Teknis (UPT) di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut, mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintah di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan komersial.

Melihat realita dilapangan dimana terdapat pegawai yang masih terlambat datang ke kantor, pulang pada saat belum selesai jam kantor, mengerjakan aktivitas lain yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan kantor pada saat jam kantor, mengobrol santai sesama rekan kerja bukan pada saat jam istirahat. Dengan adanya kondisi tersebut, tentu bertentangan dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan pasal 3 bab II tentang kewajiban PNS bahwa seorang PNS wajib menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, masuk kerja dan menaati jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, dan memberikan pelayanan

sebaik-baiknya kepada masyarakat. Pengawasan pegawai diperlukan agar penyelesaian kerja pegawai berjalan sesuai dengan perencanaan. Dengan melakukan pengawasan yang baik dan efektif, maka diharapkan PNS tidak melakukan pelanggaran disiplin demi pencapaian tujuan dan penyelesaian kerja yang baik dalam instansi terkait.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare”.

Landasan Teoritis

A. Pengawasan

Menurut Victor M. Situmorong dan Jusuf Juhir, pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. Adapun menurut Sondang P. Siagian, pengertian pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Effendi (2014), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

B. Disiplin Kerja

Menurut Hisbun (2011), mengatakan kedisiplinan adalah : “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku”. Pendapat lain mengatakan, disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015). Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Siagian (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Tujuan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

2. Besar proporsi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Kegiatan penelitian dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan sejak Januari s/d Maret 2021. Adapun lokasi penelitian yaitu kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

B. Sumber Data

Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Adapun data primer yang dimaksud seperti karakteristik responden, indikator pengawasan, dan indikator disiplin kerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang dimaksud seperti profil KSOP Parepare, struktur organisasi, ruang lingkup seksi KBPP, serta fasilitas yang ada di KSOP Parepare. Peneliti juga memperoleh data yang bersumber dari jurnal serta berbagai informasi yang mendukung dari internet.

Populasi dan Sample

A. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare yang berjumlah 49 orang.

B. Sampel

Peneliti mengambil sampel sejumlah populasi sebanyak 49 orang.

Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Maka sarana untuk memperoleh data dan informasi tersebut adalah:

A. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan atau yang biasa disebut dengan studi literatur merupakan sebuah proses mencari berbagai literatur, hasil kajian, atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

B. Studi Lapangan

1. Observasi
2. Kuesioner (Angket)
3. Wawancara
4. Mengakses website (Internet)

Metode Analisis Data

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare.

B. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kecocokan model dengan data

C. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengukur pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) menggunakan korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Sederhana

Berikut hasil analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Hasil Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,031	6,370		2,831	,007
Pengawasan	,485	,137	,460	3,548	,001

Sumber : Data Primer telah Diolah, 2021

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 18,031 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,485 sehingga persamaan regresi dapat ditulis :

$$Y = a + bX + e \dots\dots\dots (4.1)$$

$$Y = 18,031 + 0,485X + e \dots\dots\dots (4.2)$$

Konstanta sebesar 18,031 mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel disiplin pegawai adalah sebesar 18,031. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,485 menunjukkan bahwa terjadi arah atau hubungan yang positif antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di KSOP Parepare. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan 1 persen nilai pengawasan, maka nilai disiplin kerja pegawai bertambah 0,485.

Adapun hasil uji t yang dihitung menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,031	6,370		2,831	,007
Pengawasan	,485	,137	,460	3,548	,001

Sumber : Data Primer telah Diolah, 2021

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,548 lebih besar dari nilai t-tabel 2,00958. Dengan demikian, diketahui bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

B. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil analisis koefisien determinasi yang diuji menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,211	,194	2,603

Sumber : Data Primer telah Diolah, 2021

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,460 atau 46 persen, hal ini menunjukkan bahwa nilai hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 46 persen. Koefisien tersebut bernilai positif yang artinya terdapat hubungan yang searah dimana peningkatan variabel pengawasan bersamaan dengan peningkatan variabel disiplin kerja pegawai. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,211 atau 21,1 persen. Angka tersebut berarti bahwa pengawasan mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 21,1 persen.

C. Uji Koefisien Korelasi (R)

Hasil analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan nilai R sebesar 0,460. Adapun pedoman untuk hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel. 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data Primer Telah Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai sedang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare
2. Proporsi pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare sebesar 21,1 persen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Ibunda Sunarti dan Ayahanda Burhanuddin yang senantiasa memberikan dukungan baik secara moril maupun materil serta mendoakan penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan mudah. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ibu Yunarti, S.P.,M.Si dan Mutmainna, S.P.,M.Si selaku dosen pembimbing sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. Tahun 2010. Bab III Metodologi Penelitian A. Desain Penelitian Penelitian... <https://eprints.uny.ac.id/24099/13/BAB%20III.pdf>. Diakses pada tanggal 29 Desember 2020.
- Basri, M. Kamal. Tahun 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01. Diakses pada tanggal 17 Desember 2020.
- Dharmawangsa. Tahun 2011. Bab II Landasan Teori 2.1 Uraian Teoritis 2.1.1. Pengertian. http://repository.dharmawangsa.ac.id/324/6/BAB%20II_15510076.pdf. Diakses pada tanggal 31 Juli 2021.
- Rahmawati Fitria Hetty. Tahun 2007. *Peranan Pengawasan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Informasi dan Komunikasi kabupaten Karanganyar*. Metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. Pada tanggal 31 Juli 2021.
- Sopian, Irgan. Tahun 2014. *Disiplin Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*. Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISP, UMRAH. Diakses pada tanggal 18 Desember 2020.
- Yoesana, Umi. Tahun 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Diakses pada tanggal 16 Desember 2020.