

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi**

**Dikdik Supriyadi<sup>1</sup>, Yusep Kurniawan<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Menara Siswa, Bogor  
Email : [dikdik@menarasiswa.ac.id](mailto:dikdik@menarasiswa.ac.id)

### **Abstrak**

Fokus utama penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data berupa metode kuesioner Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan untuk menguji seberapa besar pengaruhnya menggunakan uji t untuk mengetahui secara parsial variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dan uji F untuk mengetahui secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa: dari pengujian hipotesis terhadap variabel X1 diperoleh  $t_{hitung} = 7.935$  adapun  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dengan dk 68 adalah 1,999 (interpolasi). Dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,999, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi. Sedangkan besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi sebesar 48,1%. Dari pengujian hipotesis terhadap variabel X2 diperoleh  $t_{hitung} = 7.368$  adapun  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, derajat kebebasan 68 adalah 1,999 (interpolasi). Dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,999, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi. Besar pengaruhnya variabel Pengawasan Kerja terhadap prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi sebesar 44,4%. Dari pengujian hipotesis pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y berdasarkan tabel Anovadiketahui  $F_{hitung} = 47.506$  adapun  $F_{tabel}$  taraf signifikan 5% adalah 3,13 dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,13, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi. Hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja dengan Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi memiliki nilai *pearson correlation* adalah 0,579, dimana nilai 0,579 berada interval 0,400 – 0,599 (cukup kuat).

**Kata Kunci** : *disiplin, pengawasan, kinerja*

### **Abstract**

The main focus of this research is the influence of work discipline and work supervision on the work performance of members of the Civil Service Police Unit of Sukabumi Regency. This study uses quantitative methods and data collection techniques in the form of a questionnaire method. While the data analysis method used is multiple regression analysis and to test how much influence it has using the t test to partially determine the X1 and X2 variables on the Y variable and the F test to determine the variables simultaneously. X1 and X2 on the Y variable. From the results of the analysis it can be seen that: from testing the hypothesis on the X1 variable, it is obtained that  $t_{count} = 7,935$  while  $t_{table}$  at a significant level of 5% with dk 68 is 1,999 (interpolation). Because  $t_{count} > t_{table}$  1.999, then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. This means that partially there is a positive and significant influence of Work Discipline on the Work Performance of Members of the Civil Service Police Unit of Sukabumi Regency. While the influence of Work Discipline on the Work Performance

of Members of the Civil Service Police of Sukabumi Regency is 48.1%. From testing the hypothesis on the X2 variable, it is obtained that  $t_{count} = 7368$  while  $t_{table}$  is at a significant level of 5%, 68 degrees of freedom is 1.999 (interpolation). Because  $t_{count} 7368 > t_{table} 1.999$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. This means that partially there is a positive and significant influence on the Work Supervision variable on the Work Performance of Members of the Civil Service Police Unit of Sukabumi Regency. The influence of the work supervision variable on the work performance of members of the Civil Service Police Unit in Sukabumi Regency is 44.4%. From testing the hypothesis of the effect of variables X1 and X2 on Y based on the Anova table, it is known that  $F_{count} = 47,506$  while  $F_{table}$  with a significant level of 5% is 3.13 because  $F_{count} 50,786 > F_{table} 3,13$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. This means that simultaneously there is a positive and significant effect of Work Discipline (X1) and Work Supervision (X2) variables on Work Performance (Y) Members of the Sukabumi District Civil Service Police Unit. The relationship between the variables of Work Discipline and Work Supervision with the Work Performance of Members of the Civil Service Police Unit of Sukabumi Regency has a Pearson correlation value of 0.579, where the value of 0.579 is in the interval 0.400 – 0.599 (strong enough).

**Keywords:** *discipline, supervision, performance*

## PENDAHULUAN

Upaya untuk meningkatkan Prestasi Kerja dapat melalui berbagai faktor seperti motivasi, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja. Selain itu, Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja.

Prestasi kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh pemimpin yang mengawasi kerja oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu

atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan.

Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar sehingga tujuan organisasi tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik terhadap prestasi kerja pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka pun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam menghasilkan prestasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan, peraturan, nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 1994:67). Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 1996:118).

Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawainya.

Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih

baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi (Saylees, 1998:307).

Sedangkan menurut Moekijat (1994:185) pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

Sebagai penyelenggara pelayanan publik dalam penegakan ketertiban umum Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi menjalankan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya, diantaranya sebagai berikut :

1. Fasilitasi dan pengendalian berbagai unjuk rasa yang dilakukan oleh warga masyarakat.
2. Pengamanan dan Pengawasan pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi dalam berbagai acara resmi terutama Bupati; Wakil Bupati, Sekretaris Daerah maupun pejabat lain yang membutuhkan pengawasan.
3. Pengamanan berbagai acara yang diselenggarakan Pemerintah Kabupaten Sukabumi.
4. Pengamanan asset vital milik Pemerintah Kabupaten Sukabumi.

Dalam upaya pemeliharaan ketentraman, ketertiban masyarakat serta penegakan Peraturan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi menyelenggarakan tindakan di lapangan bekerja sama dengan aparat Polri, Kejaksaan, Kehakiman, TNI dan Instansi terkait lainnya, baik berupa operasi Yustisi, Patroli, Pengawasan dan Monitoring, serta Operasi Penertiban.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi telah dilaksanakan dengan semestinya oleh pimpinan. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh pegawainya. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi.

Disiplin kerja yang telah dilakukan pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat.

Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya adanya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Pencapaian Prestasi Kerja Anggota satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi dalam pelayanan publik tidak akan terwujud begitu saja, adanya koordinasi yang baik antara pimpinan dan aparat dalam organisasi serta dengan organisasi lain juga dapat dilakukan.

## **Disiplin Kerja**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai maupun bagi sebuah lembaga, karena disiplin kerja akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku sehingga ada kemauan pada diri untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau kelompok orang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau lembaga baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan serta diharapkan agar pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan dan meningkatkan kinerja mereka.

### **Ukuran Disiplin Kerja**

Umumnya Disiplin Kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pemimpin kepada bawahannya, karena itu disiplin perlu mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan dari suatu pendidikan dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan atau melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Hasibuan (2011:194), menyatakan faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja atau pegawai suatu lembaga, diantaranya:

#### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenagakerja. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada tenaga kerja yang bersangkutan, dan agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya;

#### **2. Teladan Pimpinan**

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan seorang tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik;

#### **3. Balas Jasa**

balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaan mereka semakin baik, pemerintah harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan kedisiplinan, unsur pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan seorang pegawai;

#### **4. Keadilan**

keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau

hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan seorang pegawai yang baik;

#### 5. Waskat

waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.;

Waskat efektif untuk merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Para pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan lembaga;

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan seorang. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, unsur pegawai akan semakin takut melanggar peraturan pemerintah maupun lembaga, menumbuhkan rasa tanggungjawab dan sikap indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang diterapkan akan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis (masuk akal) dan diinformasikan secara jelas kepada semua elemen;

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. pimpinan tertinggi harus berani dan tegas untuk menghukum setiap elemen yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi bawahan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan;

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Dan ini merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menciptakan hubungan kemasyarakatan yang mengikat diantarakaryawannya.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada para pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikansanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

### **Pengawasan Kerja**

#### **Pengertian Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengharuskan atau mengusahakan agar pekerjaan terlaksananya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1995:154). Pendapat lain menyatakan bahwa pengawasan adalah penilaian koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan dan rencana-rencana yang digunakan untuk mencapainya harus dilaksanakan (Harold Koontz dan Cyrril o'Donnel dalam Lubis, 1995:156-157).

Pengawasan kerja adalah memilih orang yang tetap untuk setiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaanitu telah dipahami dengan wajar.

Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang

telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

## **Prestasi Kerja**

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, sasaran atau kriteria yang ditentukan dan telah disepakati bersama. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan, minat, kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin besar prestasi kerja yang bersangkutan.

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002 : 67) dari kata job performance atau actual performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

As'ad (1991:63) mengutip pendapat Maier menjelaskan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1993 : 188), prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut secara baik. Perlu diperhatikan bahwa dalam melakukan penilaian harus dihindari adanya unsur "suka" dan "tidak suka" sehingga objektivitas dapat dicapai. Peran motivasi sangat penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai..

## **Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi**

Berdasarkan hasil penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi ternyata variabel Pengawasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja sebesar 44,4%.

Selanjutnya hasil uji hipotesis, ternyata Pengawasan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi, dikarenakan thitung 7.368 > ttabel 1,999 (interpolasi), maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Pengawasan Kerja maka akan semakin baik pula Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu bentuk pendekatan penulis dalam melakukan

langkah-langkah praktis terhadap suatu obyek yang menjadi masalah. Desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan nilai variabel pengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi, dimana Rancangan penelitian ini memberikan suatu gambaran permasalahan dari kedua jenis variabel tersebut.

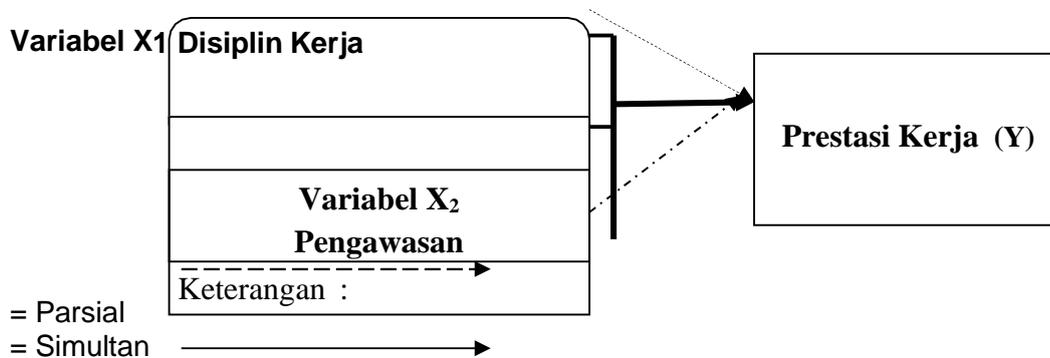
Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.(Suharsimi Arikunto, 2010:12). Data Kuantitatif dalam penelitian ini di peroleh dari hasil penyebaran angket kepada sampel Anggota satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi.

Jenis penelitian ini adalah korelasional. Sebab, dirancang untuk menentukan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi (Y).

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:270) penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Rancangan penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk paradigma sebagai berikut:

Gambar 3.1 : Model Desain Penelitian



### Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Riduwan, (2012:31) data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung seperti data jumlah Anggota, maupun data dari angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif.”

Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer dan data sekunder. Iqbal Hasan (2006:19) mengungkapkan bahwa data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian, misalnya melalui kuesioner, survey dan observasi. Sedangkan menurut Danang Sunyoto, (2011:7), data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber di luar obyek penelitian yang digunakan untuk melengkapi atau sebagai perbandingan dalam penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh dari hasil penelitian orang lain seperti kajian pustaka, penelitian yang relevan sebagai bahan perbandingan.

Dalam penelitian ini data primer digunakan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas /Disiplin Kerja(X1) dan Pengawasan (X2) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja).

Untuk memperoleh gambaran mengenai data dan sumber data yang digunakan peneliti, maka data dan sumber data disajikan dalam bentuk tabelberikut.

Tabel 3.2  
Data dan Sumber Data Penelitian

No.	Variabel	Sumber Data
1	Disiplin Kerja (X1)	Responden
2	Pengawasan (X2)	Responden

3	Prestasi Kerja (Y)	Responden
---	--------------------	-----------

### **Populasi, Sampel, Besarnya Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki subyek atau obyek itu. Sedangkan Suharimi Arikunto (2010:130) mengemukakan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 100 orang.

Menurut Margono (2010:121), sampel adalah bagian dari populasi diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Hal senada dikemukakan oleh Sugiyono (2011:117) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2010:112) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti.

Menurut R. Sudjana (2005:21), Sampling adalah mencatat sebagian kecil populasi sebagai percontohan (sample). Dengan melakukan sampling ini kita menghasilkan nilai perkiraan (estimate value). Karena itu, kita harus menjamin agar perkiraan itu baik, dengan cara memilih sampel yang tepat, yaitu dalam jumlah yang cukup dan memiliki semua karakteristik populasi yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini rencana samplingnya menggunakan simple random sampling. Dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiono, 2011:118). Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (2010:112), mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Sedangkan jika jumlah subyeknya lebih besar dari 100, dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.

Berdasarkan acuan yang diungkapkan Suharsimi tersebut, maka dalam penelitian ini sampel diambil 70% dari populasi seluruh Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi laki-laki dan perempuan sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $70\% \times 100 = 70$  (n=70 responden)

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diklasifikasikan oleh penulis selaku peneliti menjadi dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Untuk lebih jelasnya mengenai kedua jenis variabel dimaksudkan diperhatikan penjelasan di bawah ini.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2011:59). Variabel bebas yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari :

- a. Variabel X1-nya adalah Disiplin Kerja.
- b. Variabel X2-nya adalah Pengawasan.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2011:59). Variabel terikat atau variabel Y yang dimaksudkan penulis dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Anggota Satpol PP. Dalam memperjelas variabel penelitian perlu diuraikan definisi konsepnya, baik definisi konseptual maupun definisi operasionalnya.

### **Definisi Konseptual “Disiplin Kerja”**

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih 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 (Susanto,1989:278). Kriteria disiplin kerja

yang dipakai dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya : Pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur, Berpakaian rapi , Mampu memanfaatkan perlengkapan secara baik, Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, Memiliki tanggung jawab yang tinggi

### Definisi Konseptual “Pengawasan Kerja”

Menurut Moekijat (1990:80), pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengawasan kerja adalah kegiatan pimpinan yang mengharuskan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985: 154). Adapun indikator pengawasan dalam penelitian ini antara lain : Peninjauan pribadi, Pengawasan melalui laporan lisan, Pengawasan melalui laporan tertulis.

### Definisi Konseptual “Prestasi Kerja”

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang pegawai dari hasil jerih payah yang selama dalam periode tertentu telah dikerjakan sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun indikator Prestasi kerja dalam penelitian ini antara lain: Mutu kerja, Ketangguhan, Sikap.

Selanjutnya menurut Singarimbun (1995:46), operasional adalah unsur- unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa kedalam indikator-indikator tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka definisi operasional dalam penelitian ini ditafsirkan dengan tindak-lanjut penulis menguraikan variabel bebas dan variabel terikatnya menjadi beberapa dimensi atau beberapa indikator dan setiap indikator dapat dijadikan rujukan untuk membuat pertanyaan atau pernyataan yang dikemas menjadi sebuah kuesioner (angket) sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Bebas

Variabel X			
Variabel	Indikator	Butir	Skala
Disiplin Kerja X1	1. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja.	1-2	Likert
	2. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.	3-4	
	3. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.	5-6	
	4. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.	7-8	
	5. Adanya semangat pegawai dalam bekerja	9-10	
<b>Sumber : (Leteiner &amp; Levine, Terjemahan Soejono, 1990 : 67)</b>			
Pengawasan X2	1. Peninjauan pribadi	11-13	Likert
	2. Pengawasan melalui laporan lisan	14-16	
	3. Pengawasan melalui laporan tertulis	17-20	
<b>Sumber: (Manullang, 1998:87)</b>			

Tabel 3.4  
Definisi Operasional Variabel Terikat

Variabel Y :			
Variabel	Dimensi	Butir	Skala

<b>Prestasi Kerja</b>	1. Mutu kerja: ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian	21-24	<b>Likert</b>
	2. Ketangguhan: mengikuti perintah, kebiasaan, inisiatif, dan ketepatan waktu.	25-28	
	3. Sikap: terhadap perubahan pekerjaan dan temansekerja serta kerjasama	29-32	
<b>Sumber: (Flippo Edwin, 1995:83)</b>			

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah alat pengumpul data, dan peneliti akan menggunakan data ini untuk membuat inferensi tentang karakteristik individu, inferensi ini harus tepat. Oleh karena itu, instrument harus memenuhi beberapa syarat, yaitu valid, reliable, dan objektif.

Dalam mendukung proses pengumpulan data dan memperoleh data yang diinginkan, peneliti menggunakan instrumen berupa: Angket (Kuesioner): adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data di lapangan tentang Disiplin Kerja dan Pengawasan serta Prestasi Kerja Anggota Satpol PP. Pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan skala likert.

Menurut Riduwan (2012 : 38) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Jawaban setiap butir pernyataan memiliki tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif, berupa kata-kata dengan skor dari tiap pilihan jawaban atas pernyataan sebagai berikut:

- a) Skor 5 : jawaban sangat setuju
- b) Skor 4 : jawaban setuju
- c) Skor 3 : jawaban netral
- d) Skor 2 : jawaban tidak setuju
- e) Skor 1 : jawaban sangat tidak setuju

Terdapat 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengungkap variabel Disiplin Kerja (X1) dan 10 untuk mengungkap variabel Pengawasan (X2), serta 12 pertanyaan untuk mengungkap variabel Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian, dalam instrumen ini terdapat tiga puluh dua butir pertanyaan.

Dari keseluruhan pernyataan, diperoleh skor total terendah sebesar 32 (hasil perkalian antara skor 1 dengan banyak butir pernyataan, yaitu 32 butir) dan skor total tertinggi sebesar 160 (hasil perkalian antara skor 5 dengan banyak butir pernyataan, yaitu 32 butir). Teknik pengumpulan ini dilakukan pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi.

### **Observasi**

Penggunaan teknik observasi dimaksudkan untuk mengamati benda-benda di lokasi penelitian seperti; bangunan, lingkungan, dengan gejala-gejala lain yang menjadi efek dari dalam penelitian ini (LJ Moleong, 1999:122). Teknik pengumpulan ini dilakukan pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi.

### **Dokumentasi**

Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui profil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi.

Selanjutnya, untuk menjamin keabsahan data yang ada dalam penelitian, terlebih

dahulu dilakukan teknik pemeriksaan data dengan cara uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2011:363), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Husein Umar (2002:316) mengemukakan bahwa untuk pengujian tingkat validitas instrumen dalam penelitian digunakan teknik analisis Koefisien

Korelasi Produk-Moment Pearson dengan nilai signifikansi 5% dengan nilai kritisnya atau dengan kata lain dapat dibandingkan antara r hitung dengan r table.

Mengenai batas penerimaan harga daya beda item, para ahli memberikan pengukuran yang berbeda-beda. Namun demikian, sebagai acuan umum dapat digunakan harga 0,3 sebagai batas.

Dengan demikian jika diperoleh hasil korelasi lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% atau lebih besar dari 0,3, maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan yang tersedia dalam angket penelitian adalah valid. Rumus korelasi product moment Pearson yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut: (Riduwan, 2012 : 227)

$$r_{xy} = \frac{\sum nXY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(\sum X^2 - (\sum X)^2/n) (\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n)}}$$

Keterangan :

$r_{xy} =$

angka Koefisien korelasi

X = skor tiap butir pertanyaan Y = skor total

n = jumlah sampel

Untuk menentukan nilai validitas setiap items pernyataan pada masing-masing variabel dalam angket penelitian ini direalisasikan perhitungannya dengan bantuan *software excel* (rumus : =correl(A1:A10,\$B1:\$B10)=Enter).

Selanjutnya, menurut Suharsimi Arikunto (2010 :263), klasifikasi keputusan dari nilai validitas dapat diperhatikan dengan melihat besarnya koefisien dari skala sebagaimana berikut :

- 1)  $0,80 < r \leq 1$  = valid sangat tinggi
- 2)  $0,60 < r \leq 0,80$  = valid tinggi
- 3)  $0,40 < r \leq 0,60$  = valid sedang
- 4)  $0,20 < r \leq 0,40$  = valid rendah
- 5)  $0,00 < r \leq 0,20$  = valid sangat rendah
- 6)  $r \leq 0,00$  = tidak valid.

Setelah item pertanyaan instrument penelitian valid, selanjutnya menilaitingkat konsistensi instrument tes dalam penelitian yang disebut dengan reliabilitas.

Kata reliabilitas dalam bahasa Indonesia diambil dari kata *reliability* dalam bahasa Inggris, berasal dari asal kata reliabel yang artinya dapat dipercaya. Suharsimi (2010:178) mengemukakan Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen tes dikatakan dapat dipercayajika memberikan hasil yang tetap apabila diteskan berkali-kali.

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja, peneliti menggunakan reliabilitas internal dengan rumus alpha, sebab dalam penelitian ini instrumen yang dicari reliabilitasnya adalah berbentuk angket dan mempunyai skala 1-5.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2/n}{\sum X^2 - (\sum X)^2/n}$$

$$r_{11} = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = koefisien reliabilitas  
 $s_i^2$  = varians skor tiap-tiap butir soal  
 $s_t^2$  = varians skor total  
 $1$  = bilangan konstan

Mengenai batas penerimaan harga daya beda item, para ahli memberikan pengukuran berbeda-beda. Namun sebagai acuan umum digunakan harga 0,6 sebagai batas. Maka jika hasil perhitungan menunjukkan nilai  $\alpha > 0,6$ , maka butir pernyataan yang tersedia dalam angket penelitian dapat dikatakan reliabel.

Namun demikian, agar terjamin keakuratan dalam melakukan penghitungan saat pengolahan data dari hasil penelitian di lapangan, maka penulis menggunakan bantuan *Software SPSS versi 21 for Window*.

### Prosedur Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian, penulis menempuh prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

2. Menyampaikan fakta di lapangan.
3. Mengevaluasi jenis data dan informasi yang diperlukan.
4. Mengikuti prosedur teknik pengambilan sampel dengan benar.
5. Mengumpulkan, menjaga, dan memelihara data/informasi.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah bersifat pendekatan kuantitatif, maka analisis data tentu lebih banyak mengarah kepada perhitungan dengan menggunakan statistik. Namun, pada saat penyusunan data ke dalam laporan memerlukan deskripsi data penelitian dari hasil pengumpulan data yang diperoleh di lapangan menggunakan perhitungan statistik, maka disebut model deskriptif kuantitatif atau model statistik deskriptif.

Dalam penelitian ini analisa datanya disajikan oleh penulis selaku peneliti menjadi sebagaimana berikut :

### Analisis Korelasi

Untuk mengukur derajat keeratan hubungan antar variabel digunakan koefisien korelasi. Bila kedua variabel atau lebih memenuhi asumsi distribusi datanya normal, variabel yang dikorelasikan berupa data interval atau rasio, data sampel yang ditelitinya memenuhi syarat homogenitas, serta hubungan antar variabelnya menunjukkan linier, maka koefisien tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$r_{hitung}$  = Koefesien Korelasi  
 $X$  = Variabel Bebas  
 $Y$  = Variabel Terikat  
 $n$  = Jumlah Responden

Korelasi *Pearson Product Moment* dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari

harga (  $-1 \leq r \leq +1$  ). Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi ; dan  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat. Dalam penelitian ini pengolahan data tidak dilakukan secara manual, tetapi menggunakan bantuan program *Software SPSS versi 21 for Window*.

Sedangkan harga  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut :

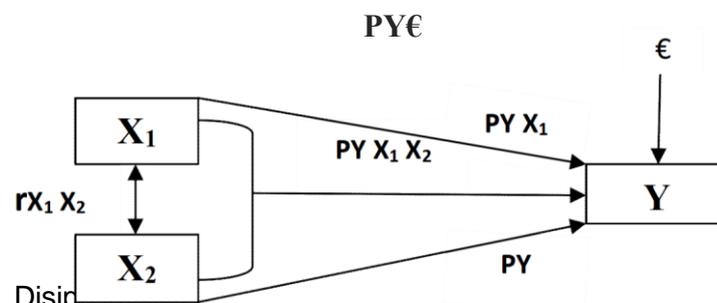
Tabel 3.5: Interpretasi Nilai

No.	Interval	Hasil
1	0,80 – 1,00	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,79	Kuat
3	0,40 – 0,59	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,39	Rendah
5	0,00 – 0,19	Sangat Rendah

### Uji Pengaruh

Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja dapat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Oleh karena itu, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat tergambar seperti berikut :

Gambar 3.2 Paradigma Penelitian



Keterangan :

- X1 = Disiplin Kerja;
- X2 = Pengawasan Kerja;
- Y = Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi;  $PY_{X_1}$  = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi;
- $PY_{X_2}$  = Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi;
- $PY_{X_1 X_2}$  = Pengaruh Disiplin Kerja & Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi
- $r_{X_1 X_2}$  = Hubungan Disiplin Kerja & Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi
- $\epsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti
- $PY\epsilon$  = Pengaruh faktor lain terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel bebas, yaitu variabel X1 (Disiplin Kerja) dan variabel X2 (Pengawasan Kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan ( $r^2$ ) sebagai berikut :

$$KD = r^2$$

Dimana :

- KD = Koefisien determinan;
- r = Nilai Koefisien Korelasi

### Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan pengaruh antara variabel dependen dengan faktor yang mempengaruhi lebih dari satu variabel independen. Persyaratan untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least square*), maka perlu dilakukan uji mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang sifatnya umum, yakni sebagaimana berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal digunakan normal *probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal.

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini secara lebih jelasnya dapat dilakukan dengan melihat pada gambar "*Scatterplot*" dari output data hasil olah data yang menggunakan perhitungan dengan bantuan *software SPSS versi 21 for window*.

4) Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Ada pun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Angka D-W di bawah -2 atau  $D-W < -1.96$ , berarti ada autokorelasipositif;
- b. Angka D-W diantara -2 sampai +2 tepatnya berada pada posisi  $-1.96 < D-W < 1.96$ , berarti tidak ada autokorelasi;
- c. Angka D-W di atas +2 atau  $DW > 1.96$  berarti ada autokorelasi negative Untuk menganalisisnya penulis menggunakan output *software SPSS versi21 for window* yang dapat dilihat pada tabel "*Model Summary*".

Setelah terpenuhinya uji asumsi klasik berupa uji normalitas data, uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Langkah selanjutnya melakukan penghitungan olah data dengan bantuan *software SPSS versi 21 for window*. Sedangkan bentuk umum dari Regresi Linier Berganda dilakukan denganrumus berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y : peubah tak bebas a : konstanta

X : peubah bebas ke-1 b : kemiringan ke-1

1

1

$X_2$  : peubah bebas ke-2  $b_2$  : kemiringan ke-2  
 $X_n$  : peubah bebas ke-n  $b_n$  : kemiringan ke-n

## 2. Uji Hipotesis

### 1) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah: (Riduwan 2012:234)

Perhitungan uji t menggunakan rumus:  $t_{hitung} = \frac{r_{parsial} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{parsial}^2}}$   
Dimana :  
 $t_{hitung}$  = nilai yang dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  = Jumlah sampel  
 $r_{parsial}$  = nilai koefisien parsial

Namun demikian, dalam penelitian ini agar terjaminnya keakuratan dalam melakukan penghitungan pada saat pengolahan data, maka penulis menggunakan bantuan *Software SPSS versi 21 for Window*.

Setelah dilakukan analisis dan diketahui hasil perhitungan, selanjutnya adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kemudian untuk menarik kesimpulan hipotesis nol diterima atau ditolak digunakan kriteria pengujian sebagai berikut: (Riduwan 2012:238)

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka signifikan.
  - $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tidak signifikan.
- dimana :  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan rumus :  $df = n-1$  dan taraf signifikan  $\alpha = 0,01$  atau  $\alpha = 0,05$ .

### 2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Atau suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.

F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut: (Riduwan 2012:238)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

F = Pendekatan distribusi probabilitas fisher (F hitung dibandingkan  $F_{tabel}$ )

R = koefisien determinasi ( korelasi ganda)

n = jumlah sampel (Data) k = jumlah variabel bebas

Dalam penelitian ini pengolahan data penulis tidak melakukan secara manual, tetapi menggunakan bantuan program *software SPSS versi 21 for Window*

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka selanjutnya adalah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  atau menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut: (Riduwan 2012:238)

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka signifikan.
  - $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tidak signifikan.
- dimana :  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan rumus :  $F(1-\alpha) \{(df = k), (df = n-k)\}$  dan taraf signifikan  $\alpha = 0,01$  atau  $\alpha = 0,05$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data berupa

metode kuesioner Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan untuk menguji seberapa besar pengaruhnya menggunakan uji t untuk mengetahui secara parsial variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dan uji F untuk mengetahui secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa:

1. Dari pengujian hipotesis dengan bantuan program *Software SPSS versi 21 for Window* terhadap variabel X1 diperoleh  $t_{hitung} = 7.935$  adapun  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dengan dk 68 adalah 1,999 (interpolasi). Dikarenakan  $t_{hitung} 7.935 > t_{tabel} 1,999$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi. Sedangkan besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi sebesar 48,1%.
2. Dari pengujian hipotesis dengan bantuan program *Software SPSS versi 21 for Window* terhadap variabel X2 diperoleh  $t_{hitung} = 7.368$  adapun  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, derajat kebebasan 68 adalah 1,999 (*interpolasi*). Dikarenakan  $t_{hitung} 7.368 > t_{tabel} 1,999$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi. Besar pengaruhnya variabel Pengawasan Kerja terhadap prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi sebesar 44,4%.
3. Dari pengujian hipotesis dengan bantuan program *Software SPSS versi 21 for Window* pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y berdasarkan tabel Anova diketahui  $F_{hitung} = 47.506$  adapun  $F_{tabel}$  taraf signifikan 5% adalah 3,13 dikarenakan  $F_{hitung} 50.786 > F_{tabel} 3,13$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi.
4. Hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja dengan Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi memiliki nilai *pearson correlation* adalah 0,579, dimana nilai 0,579 berada interval 0,400 – 0,599 (cukup kuat).

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan penelitian ini, penulis menyarankan agar :

1. Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Sukabumi selama ini perlu ditingkatkan sebagai upaya untuk meningkatkan Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi.
2. Pegawai yang tidak tepat datang ke kantor hendaknya diberi peringatan agar pegawai tidak mengulangi kesalahannya dan pimpinan lebih ketat melakukan pengawasan sehingga pegawai akan lebih giat tersebut.
3. Pegawai hendaknya lebih disiplin dalam menerima perintah dari pimpinan dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga target atau standar kerja sehingga prestasi kerja dapat tercapai dengan baik
4. Dukungan lebih yang diberikan pimpinan satuan polisi pamong praja dapat membuat pegawai merasa nyaman bekerja sehingga pegawai dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.
5. Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan untuk pegawai berprestasi dan memacu minat pegawai yang belum berprestasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga mereka juga akan mendapatkan penghargaan tersebut.
6. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak punya cukup waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- As'ad, Moh., 1991. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Danang Sunyoto. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- Dharma**, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Flippo**, Edwin, 1995. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga Gibson, dkk. 1997. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga  
Gadjah Mada University Press.
- Handoko**, T. Hani. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Hasan**, Iqbal. 2006. *Analisa Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan**. S.P Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrahman**, Husnan, R. Suad &. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta ;BPFE.
- Husein**, Umar. 2002. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.  
Jakarta : Ghalia Indonesia.  
Jakarta: LP3ES.  
Jakarta: Rineka Cipta
- Kusnadi dkk. 2005. *Pengantar Manajemen (Konseptual & Perilaku)*. Malang :Univeritas Brawijaya
- Lubis**, Ibrahim. 1995. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*.
- Mangkunegara**, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang**, 1998. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Margono**, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta Miftah Toha, 2004, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Moekijat**. 1994. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Moleong**, Lexy, J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito**, Alex. S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Nawawi, Hadari. 2005. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta:
- Pamudji. 1995. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 62 Tahun 2012: Struktur Organisasi dan Tata Laksana Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukabumi.**
- Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2012: Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sukabumi**
- Ranupandoyo**, Hedjrahman. 1993. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta: FE UGM.
- Riduwan**, 2012. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai**, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Saylees**. 1998. *Teknik Pengontrolan Pegawai Kantor*. Bandung : Tarsito
- Siagian**, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Simamora**, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metodologi Penelitian Survey*.
- Soejono**, Imam. 1986. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta
- Soejono**, Imam. 1996. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Jaya Sakti.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta
- Sukarna**. 1993. *Teknik Pengawasan Pegawai*. Jakarta: Jaya Sakti
- Susanto**. 1999. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Gunung Agung

**Sutrisno** 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Andi Offset  
The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: LibertyWinardi. 2000.  
*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta **Wursanto**. 1990.  
*Manajemen Kepegawaian*.Yogyakarta: Kanisius.