

# **Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru**

**Oleh : Vera Oktarina (0802131880)**

**Mahasiswi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Riau**

## **ABSTRAKSI**

*Penelitian ini dilatar belakangi oleh penulis pengawasan yang dilakukan pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru kurang berjalan efektif karena masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin, seperti masih banyaknya karyawan yang keluar pada saat jam efektif kerja, istirahat sebelum waktunya, dan keluar masuk kantor tanpa ijin, itulah salah satu penyebab turunnya kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dan pada kenyataannya kepuasan kerja yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pasar Kota Pekanbaru masih rendah, karena masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merasa kurang puas dengan hasil yang mereka peroleh, dan masih menunjukkan adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.*

*Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja secara parsial terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan metode sensus. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah, analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 19.0*

*Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kedisiplinan. Uji regresi parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap variabel kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru. Besarnya pengaruh yang ditimbulkan ( $R^2$ ) oleh kedua variabel ini secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya 49%, sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci: Pengawasan ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Kedisiplinan ( $Y$ )**

## **PENDAHULUAN**

Di suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan adalah sesuatu yang sangat penting. Akhir – akhir ini sejumlah perusahaan baik milik pemerintah atau milik swasta banyak yang gagal dalam pencapaian tujuannya, misalnya tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat disebabkan kurang efektifnya dalam pelaksanaan manajerial organisasi yang dimaksud, kurangnya rasa tanggung jawab dari bawahan yang dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku, serta upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut dilakukan melalui penggunaan serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Salah satu Sumber daya yang terpenting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia adalah faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Untuk mewujudkan itu semua maka dibutuhkan Kedisiplinan karyawan yang baik karena dengan disiplin yang baik hasil yang diharapkan dapat tercapai. Disiplin karyawan juga dipengaruhi oleh pengawasan, jika pengawasan terlaksana dengan baik maka kedisiplinan kerja karyawan juga akan baik pula. Dan jika kedisiplinan kerja sudah baik maka otomatis target akan tercapai dan karyawan akan merasa puas dengan hasil yang diperoleh.

Dinas Pasar Kota Pekanbaru adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, Dinas Pasar Kota Pekanbaru ini berbeda dengan kantor lainnya karena Dinas Pasar Kota Pekanbaru bergerak langsung dilapangan, dan berperan penting dalam mensejahterakan masyarakat pada umumnya.

Dalam pengamatan penulis yang diperoleh dari keterangan beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja disetiap Unit Pelaksana Teknis Dinas, pengawasan yang dilakukan pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru kurang berjalan efektif karena masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin, seperti masih banyaknya karyawan yang keluar pada saat jam efektif kerja, istirahat sebelum waktunya, dan keluar masuk kantor tanpa ijin, itulah salah satu penyebab turunnya kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dan pada kenyataannya kepuasan kerja yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pasar Kota Pekanbaru masih rendah, karena masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merasa kurang puas dengan hasil yang mereka peroleh, dan masih menunjukkan adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.

Pengawasan eksternal yang dilakukan pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru tidak berjalan dengan tepat dan efektif sehingga pemungutan yang dilakukan para juru tagih tidak tepat sasaran dan apa yang diharapkan tidak tercapai oleh karena itu kelancaran pemasukan keuangan setiap Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh Dinas Pasar Kota Pekanbaru, sehingga terjadinya penurunan pendapatan, tidak terorganisasinya setiap pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan baik, dan

turunnya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dari semua masalah yang timbul salah satu penyebabnya yaitu kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.

## **LANDASAN THEORY**

### **a. Kedisiplinan**

Disiplin kerja adalah pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Syaidam,2000:198). Dicipline is management action to enforce organization standards, yaitu sebagai pelaksana manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara,2001:129).

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja ini perlu diketahui oleh perusahaan, karena dengan adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan-keputusan atau langkah-langkah pemecahan sedini mungkin.

Adapun yang menjadi indicator dari rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemito, 1999:42) :

1. Turunnya produktivitas kerja  
Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja, produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, hal ini berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan atau pada suatu instansi berarti telah terjadi penurunan kedisiplinan kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi  
Apabila kedisiplinan kerja karyawan/pegawai turun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan/pegawai dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar pada jam istirahat.
3. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan  
Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan/pegawai dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan ini dapat dinilai bahwa karyawan/pegawai tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan perusahaan/instansi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan/pegawai.
4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi.  
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan masih ditemuinya karyawan yang bekerja tanpa menggunakan atribut kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga menyebabkan seringnya terjadi kecelakaan kerja menunjukkan kurangnya perhatian karyawan terhadap keselamatan dirinya yang juga dapat merugikan perusahaan.

5. Seringnya terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan  
Hal ini sering dialami dimasa perusahaan banyak kehilangan material yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini perlu diatasi karena menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara material pekerjaan dan rendahnya ketaatan dalam memenuhi peraturan.
6. Sering terjadi konflik antar karyawan  
Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan dapat menurunkan produktivitas

#### **b. Pengawasan**

Pengawasan dikatakan sebagai suatu proses, dimana pihak manajemen melihat apakah yang telah dikerjakan karyawan sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi. Apabila tidak demikian halnya, maka diadakan penyesuaian-penyesuaian atau penilaian yang pernah dilakukan (Marnis,2009:90).

Yang Mempengaruhi Pentingnya Pengawasan

Adapun yang mempengaruhi pengawasan terhadap Disiplin yaitu (Erin.2010:325) :

- a) Belum terlaksananya pekerjaan dengan baik
- b) Tingkat absensi yang tinggi
- c) Tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya
- d) Kurangnya Disiplin para karyawan.

#### **c. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan Evaluasi yang menggambarkan individu atau seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang , puas atau tidak puas di dalam bekerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya .Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang di rasakan sesuai dengan keinginan individu ,maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai ,2010:856) .

Adanya beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan (Nasution,2003:193) :

- a. Pekerjaan yang tidak monoton
- b. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa. Sehingga tidak menyia-kan waktu dan tenaga karyawan.
- c. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang selektif
- d. Karyawan sadar akan kedisiplinan
- e. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya
- f. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil kerjanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang
- g. Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat
- h. Pekerjaan menyediakan ucapan balik dari atasan tanpa menyebabkan rasa sakit hati dan kecewa.

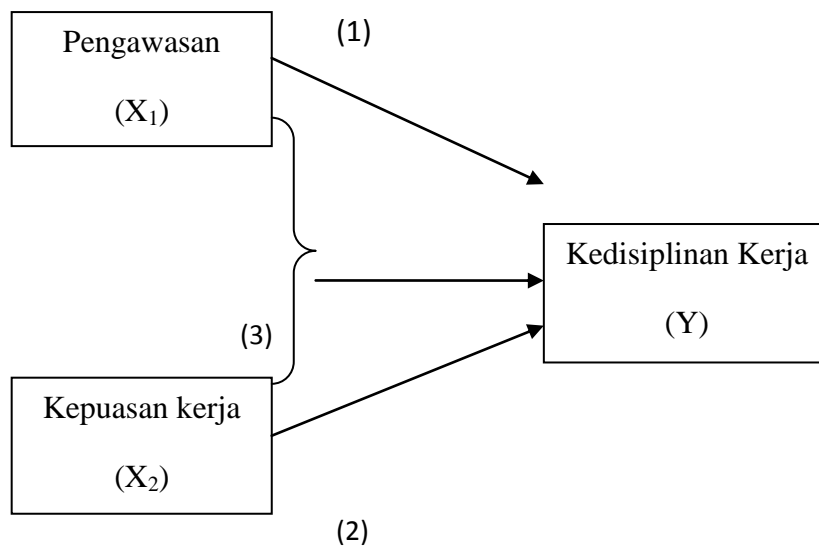
#### d. Pengawasan, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan

Penelitian terdahulu pengawasan, kepuasan kerja dan kedisiplinan:

- Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Teti Atmiarsih (2006) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes” menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes sebesar 64,9% dan selebihnya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan sebesar 35,1%. Mengacu dari hasil penelitian di mana pengawasan besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.
- Penelitian yang dilakukan oleh Andrianto Widjaja dan Ade Basuki (2012) “Dampak kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia menyimpulkan bahwa Dari hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak yang positif terhadap disiplin kerja pegawai, berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dari penulis yang menyatakan di duga terdapat dampak positif antara kepuasan kerja pegawai di Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia diterima.
- Penelitian yang dilakukan Pasaribu Afrizal (2011) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara” menyimpulkan Dari hasil penelitian hipotesis dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil  $r$  hitung yaitu 0,613 yang lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,367. Ini berarti bahwa pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara. Dan untuk melihat seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dapat dicari melalui koefisien determinan ( $D$ ).
- Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dian Dewi (2011) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes” menyimpulkan bahwa hasil penelitian di mana pengawasan besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut: pihak pimpinan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes hendaknya dapat meningkatkan pemberian teguran lisan maupun tertulis secara tegas kepada para pegawai yang melanggar peraturan agar pegawai lebih bertanggung jawab atas segala tugas yang telah kewajibannya.

### e. Kerangka penelitian

Gambar Paradigma Penelitian



## METEDOLOGI PENELITIAN

### 1. Populasi dan sample

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor Dinas Pasar Pemerintah Kota Pekanbaru sebanyak 63 orang yang mengambil sampel secara **Metode Sensus** karena semua populasi dijadikan sampel.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah

Observasi

Kuesioner

Interview (wawancara)

### 3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis ini digunakan regresi berganda. Pengolahan data penelitian ini menggunakan *multiple regression* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and service Solution*) versi 19.

Untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen maka dapat dicari dengan persamaan regresi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana Y : Kedisiplinan

X<sub>1</sub> : Pengawasan

$X_2$  : Kepuasan Kerja  
 $\beta_0$  : Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi  
 $e$  : variabel lain yang tidak teridentifikasi.

Untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

Ho = Jika  $\beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha = Jika  $\beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Ho diterima jika t hitung lebih kecil dari t tabel

Ha diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel

Sedangkan untuk uji Simultan keputusan diambil dengan kriteria sebagai berikut:

Ho:  $\beta_1 = \beta_2$ , tidak ada pengaruh variabel bebas  $X_1$  dan variabel bebas  $X_2$  terhadap variabel terikat  $Y$

Ha:  $\beta_1 \neq \beta_2$ , ada pengaruh variabel bebas  $X_1$  dan variabel bebas  $X_2$  terhadap variabel terikat  $Y$

Ho diterima jika t hitung kecil dari t tabel

Ha diterima jika t hitung besar dari t tabel

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Korelasi Berganda ( $R$ )

Analisis Korelasi berganda ( $R$ ) berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel bebas ( $X$ ) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat ( $Y$ ). (Riduwan&Akdon, 2007:127)

Sedangkan analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

#### 4. Skala Quesioner Jawaban Responden

Kuesioner penelitian yang digunakan menggunakan skala Likert Point yang terdiri dari lima pilihan jawaban yang digunakan responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan. Setiap jawaban yang diberikan responden atas pernyataan yang diberikan bernilai bobot tertentu, berikut peneliti jelaskan lebih lanjut:

Sangat Setuju : berbobot 5

Setuju : berbobot 4

Cukup Setuju : berbobot 3

Tidak Setuju : berbobot 2

Sangat Tidak Setuju : berbobot 1

Keseluruhan jawaban responden atas pernyataan dapat dicari seberapa besar bobot yang didapat sehingga dapat diketahui persentase kesetujuan dan ketidaksetujuan responden atas pernyataan yang diberikan. Untuk menentukan besarnya jarak antara satu jawaban ke jawaban yang lain dapat ditentukan dengan menggunakan skala interval yang besar nilainya dapat ditentukan oleh nilai jawaban atas pernyataan tertinggi, nilai jawaban atas pernyataan yang terendah, dan klas intervalnya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Scale} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Klas Interval}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Sehingga skala pengukuran atas kuesioner penelitian yang diberikan adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	: 1.00	-	1.79
Tidak Setuju	: 1.80	-	2.59
Cukup Setuju	: 2.60	-	3.39
Setuju	: 3.40	-	4.19
Sangat Setuju	: > 4.20		

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru dengan 63 responden diperoleh hasil penelitian meliputi : deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel, dan analisis regresi berganda.

### Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Pada karakteristik responden menurut jenis kelamin, dilihat bahwa dari 63 responden yang bekerja pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru, terdapat 56 orang responden (88,89 %) berjenis kelamin laki-laki dan wanita sebanyak 7 orang responden (11,11 %). Dari data diatas laki-laki lebih banyak dari pada wanita, dikarenakan laki-laki lebih mempunyai tenaga yang lebih kuat dalam melakukan pekerjaan dan dapat mengambil keputusan yang lebih dibandingkan wanita.



Deskripsi karakteristik responden menurut tingkat umur, diketahui bahwa banyak responden berada pada kelompok umur antara 26 tahun sampai dengan 35 tahun, yaitu sebanyak 33 orang (52,39%). Dan yang berumur lebih dari 36 tahun sebanyak 20 orang (31,74%). Sedangkan sisanya sebanyak 10 orang (15,87%) kurang dari 25 tahun. Umur yang mendominasi dibagian produksi pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru adalah 26 – 35 tahun. Ini dikarenakan pada umur tersebut pekerja memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki ide-ide yang dapat mengembangkan perusahaan.

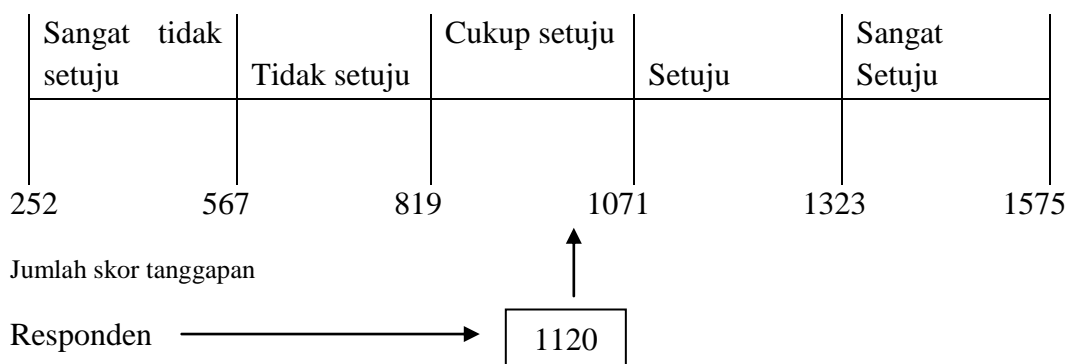
Deskripsi karakteristik responden menurut tingkat pendidikan diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden pada penelitian ini adalah tamatan S1, yaitu sebanyak 35 orang (55,55%), dan yang tamatan D3 sebanyak 13 orang (20,63%), tamatan SMA/SMK sebanyak 10 orang (15,87%). Sedangkan yang termasuk tamatan S1 adalah 5 orang (7,93%). Dari keadaan ini dapat dikatakan bahwa, tingkat pendidikan responden penelitian ini sebagian besar adalah tamatan S1, hal ini tentu akan membawa pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu akan mempengaruhi kemampuan tenaga kerja dalam memahami dan menafsirkan perintah dengan pelaksanaannya dilapangan.

Deskripsi karakteristik responden menurut masa kerja diketahui bahwa responden seperti masa kerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 8 orang (12,69%), masa kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 17 orang (26,98%), masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 38 orang (60,31%). Mayoritas yang bekerja pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru adalah pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun kerja, pada masa ini pekerja sudah mengalami pematangan ilmu dan mempunyai pengalaman yang banyak untuk dapat mengambil keputusan yang tepat yang dapat menguntungkan bagi perusahaan.

### Deskripsi Variabel

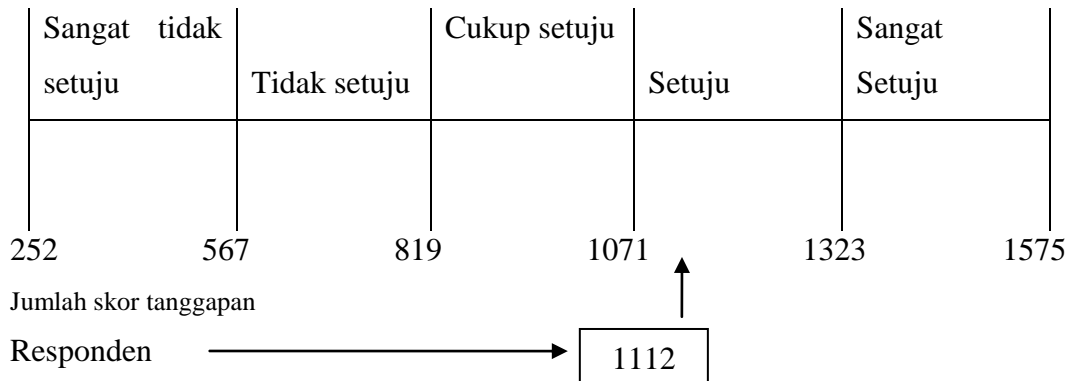
- Analisis Pengawasan

garis kontinum untuk pengawasan



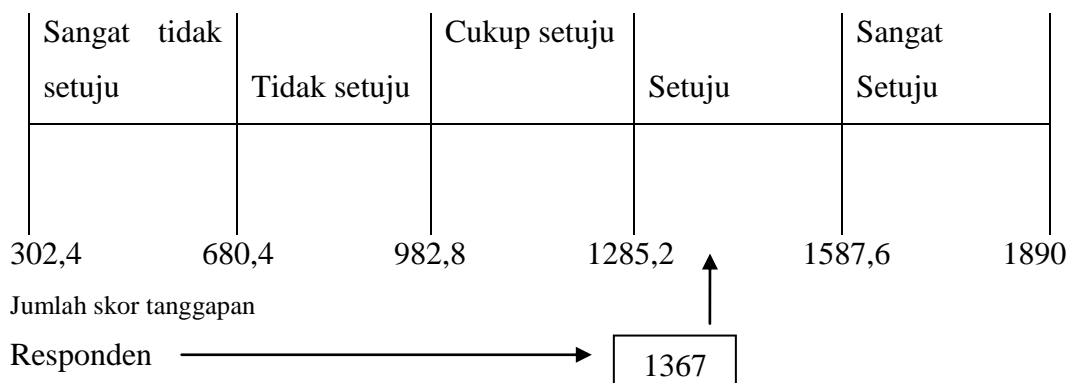
Jumlah skor tanggapan responden atas 5 butir pertanyaan pada variabel pengawasan adalah 1120. Dalam pengkalsifikasian jumlah skor sebesar 1120 dan persentase dalam kategori baik tetapi masih kurang baik karena belum mencapai skor 1575. Maka pengawasan pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru sudah baik.

- Analisis Kepuasan kerja  
Garis kontinum untuk kepuasan kerja



Jumlah skor tanggapan responden atas 5 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah 1112. Dalam pengkalsifikasian jumlah skor sebesar 1112 dan persentase dalam kategori baik tetapi masih kurang baik karena belum mencapai skor 1575. Maka pengawasan pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru sudah baik.

- Analisis Kedisiplinan  
Garis kontinum untuk kedisiplinan



Jumlah skor tanggapan responden atas 6 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah 1367. Dalam pengkalsifikasian jumlah skor sebesar 1367 dan persentase dalam kategori baik tetapi masih kurang baik karena belum mencapai skor 1890. Maka pengawasan pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru sudah baik.

### Analisis Data

- Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan

menggunakan analisis beberapa statistik. Berdasarkan hasil dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 19 diperoleh data sebagai berikut :

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap kedisiplinan kerja PNS Pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis beberapa statistik. Berdasarkan hasil dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 19 diperoleh data sebagai berikut :

#### Koefisien Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.898	2.138		2.759	.008
	Pengawasan	.531	.180	.413	2.953	.004
	Kepuasan Kerja	.360	.151	.334	2.383	.020

Data olahan SPSS versi 19

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS Versi 19, maka diperoleh angka sebagai berikut :

#### Persamaan Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kedisiplinan} = 5,898 + 0,531 \text{ Pengawasan} + 0,360 \text{ Kepuasan Kerja} + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 5,898. Artinya adalah apabila Pengawasan dan Kepuasan Kerja diasumsikan nol (0), maka Kedisiplinan bernilai 5,898.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,531. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kedisiplinan sebesar 0,531 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,360. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kedisiplinan sebesar 0,360 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## Pengujian Hipotesis

### a. Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary Perhitungan Regresi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.473	2.014

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

### Uji Korelasi Berganda (R)

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 : sangat rendah
- 0,20 – 0,399 : rendah
- 0,40 – 0,559 : sedang
- 0,60 – 0,799 : kuat
- 0,80 – 1,000 : sangat kuat.

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,700. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen (Kepuasan Kerja dan Pengawasan) dengan variabel dependen (Kedisiplinan) memiliki hubungan yang kuat.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Diketahui nilai R Square sebesar 0,490. Nilai ini dirubah kedalam persentase menjadi 0,490 %. Ini artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kepuasan Kerja dan Pengawasan) terhadap variabel dependen (Kedisiplinan) adalah sebesar 49 %, sedangkan sisanya sebesar 51 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### a. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel independen (Pengawasan dan Kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kedisiplinan) dapat dilakukan dengan uji F atau uji  $F_{test}$ . Sedangkan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Dalam pengujian ini penulis menggunakan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 5%. kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti kedua variabel tersebut sama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti kedua variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil perhitungan  $F_{hitung}$  dengan program SPSS versi 19 dan perbandingan dengan  $F_{tabel}$  adalah sebagai berikut :

### Tabel Uji Hipotesis secara Simultan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.845	2	116.922	28.819	.000 <sup>a</sup>
	Residual	243.425	60	4.057		
	Total	477.270	62			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan

b. dependent variable : Kedisiplinan

Selanjutnya pembuktian hipotesis penelitian semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat, dapat dilakukan dengan uji statistik. Dari hasil perhitungan dengan proses SPSS menunjukkan besarnya nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28.819 dan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= (k - 1) : (n - k - 1) \\
 &= (2 - 1) : (63 - 2 - 1) \\
 &= 1 : 60 \\
 &= 3,150
 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 28.819 dengan signifikansi 0,000. Diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 3,150 (lihat tabel F) pada tingkat signifikansi 5 %. Dengan demikian diketahui  $F_{hitung}$  (28.819) >  $F_{tabel}$  (3,150) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Pengawasan dan Kepuasan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kedisiplinan) kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru. Berarti hipotesis yang dibuat dapat diterima.

### b. Uji T (uji hipotesis secara parsial)

Dalam penelitian ini secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji-t, pengujian dilakukan sampai taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel Uji Hipotesis secara Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.898	2.138		2.759	.008
	Pengawasan	.531	.180	.413	2.953	.004
	Kepuasan Kerja	.360	.151	.334	2.383	.020

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Data olahan SPSS versi 19

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dengan kata lain terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti.

Uji T ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 63 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 60 : 0,025 \\ &= 2,000\end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

1. Variabel  $X_1$  (Pengawasan). Diketahui  $t_{hitung}$  (2,953) >  $t_{tabel}$  (2,000) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.

2. Variabel  $X_2$  (Kepuasan Kerja). Diketahui  $t$  hitung (2,383) >  $t$  tabel (2,000) dan Sig. (0,020) < 0,05. Artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.

## KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru melalui latar belakang masalah hingga hasil pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel Pengawasan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,490 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 49 % terhadap variabel Kedisiplinan pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru, sedangkan sisanya sebesar 51 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
2. Secara parsial variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru dengan nilai rata-rata 3,55 yang berarti berada pada kriteria pegawai setuju dengan pengawasan yang ada pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.
3. Secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru dengan nilai rata-rata 3,53 yang berarti berada pada kriteria Pegawai setuju dengan Kepuasan Kerja yang ada pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.

## SARAN

1. Diharapkan pada Kepala Dinas Pasar Kota Pekanbaru agar dapat memperhatikan hal-hal yang mendorong pegawai untuk meningkatkan Kedisiplinan seperti halnya menetapkan aturan yang berlaku pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.
2. Pengawasan memiliki peranan penting dalam hal peningkatan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru, sehingga disarankan pada Kepala Dinas Pasar Kota Pekanbaru untuk lebih memperhatikan proses seleksi yang akan dilakukan supaya tidak akan terjadi kesalahan dalam proses seleksi calon pegawai berikutnya, sehingga mereka bisa memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.
3. Kepuasan Kerja memiliki peranan penting dalam hal peningkatan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Psar Kota Pekanbaru, sehingga disarankan pada Kepala Dinas Pasar Kota Pekanbaru untuk lebih memperhatikan karyawannya supaya terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai sehingga pegawai akan maksimal dalam melaksanakan tugas dalam setiap bidang masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam Saydam. 2003, *Prilaku Keorganisasian*, Pustaka Jaya : Jakarta
- Andrianto Widjaja dan Ade Basuki. 2012. Skripsi jurusan Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta
- Gondokusumo . 2001. *Manajemen Personalia* BPFE : Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan melayu, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara : Jakarta
- Imam Moedjiono. 2002. *Kepemimpinan dan keorganisasian*. UII Pres : Yogyakarta
- Isnani Masyjui, 2005. Skripsi jurusan ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang
- Isyandi B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, UNRI Press : Pekanbaru
- Korporasi Vol2 No1 Melalui [Http: // puslit. Petra.ac.id/ Journal/ Manajemen](http://puslit.petra.ac.id/Journal/Manajemen)
- Marnis . 2009. *Pengantar Manajemen*. PT. Pancaabdi Nugrama : Pekanbaru
- Martoyo M. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung
- Nasution Mulia, N. 2003. *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia
- Nitisemito. 2000. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju : Bandung
- Pasaribu Afrizal. 2011. Melalui [Http://repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id): SP-Public Administrator
- Rivai, vithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori ke Praktek*. Rajawali Pers : Jakarta
- Santo Wursanto, 1997. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara
- Sentot Harman Glendon, 2000, *Fungsi Pengawasan dalam Penyelenggaraan Manajemen*. Intan Buana : Bandung
- Sondang. P. Siagian . 2001. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung. Jakarta



Thoha, Miftah. 2007. *Prilaku Organisasi*. Konsep Pasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persada : Jakarta