PENGAWASAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MAUPUN HONORER PADA DINAS KOPERASI DAN UKM KABUPATEN OKU TIMUR

Winda Feriyana, Firasati, Yusep Fatria, Ripda Erwin
STIE Trisna Negara, OKU Timur
Email : feriyanawinda@gmail.com

Abstract : *The problem faced by the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises in OKU Timur Regency is how to control and influence the work discipline of civil and honorary civil servants, while the purpose of this study is to determine the supervision and its influence on the work discipline of civil and honorary civil servants. The hypothesis put forward is that there is a strong influence between Supervision and its influence on employee work discipline at the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises of East OKU Regency. From the results of these calculations it turns out that r = 0.786. After being consulted with a conservative standard it turns out that 0.696 lies between 0.600 – 0.799 which is included in a strong correlation. So that it can be said that there is a strong influence between Supervision and its influence on the work discipline of Civil and Honorary Civil Servants at the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises of East OKU Regency. Then to answer the hypothesis test proposed in the previous chapter whether there is a relationship or not, then it is tested with a hypothesis test and obtained t count = 3.595. While the value of t table at the 95% confidence level for (n – 2) = 1.860. So it can be seen that the calculated t value is 3.595 greater than the t table value, namely = 1.860, thus meaning (Ha) can be accepted and (Ho) is rejected.*

Keyword : *Supervision, Work Discipline*

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang belum menunjukkan disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan, dapat disebabkan kurangnya pengawasan yang melekat dari pimpinan terhadap pegawai ataupun karyawan dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu instansi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing masing yang bekerja di dalamnya. Di era globalisasi sekarang ini setiap instansi pemerintah maupun swasta memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan didalam struktur organisasinya baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Pegawai merupakan penggerak utama dalam organisasi. Sebagai pegawai yang baik maka pegawai itu harus memiliki disiplin. Disiplin kerja yang baik di cerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Manusia yang bertugas secara Profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembagunan dengan landasan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan ketentuan pasal 1 Undang-undang 1945. Kedudukan dan peranan pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan

nasional. Harapan pemerintah untuk mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara telah lama dituangkan dalam regulasi seperti yang termuat dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan ini menunjukkan pentingnya menegakkan disiplin yang salah satu media nya melalui pengawasan yang ketat dengan harapan bahwa pengawasan yang dilakukan secara ketat akan meningkatkan kedisiplinan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Kerangka Konsepsional

Pengawasan adalah kewajiban setiap atasan untuk mengatasi setiap bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan, untuk menciptakan pendidik yang lebih efektif, efisien, bersih dan berwibawa terutama dalam menanggulangi masalah tidak pernah masuk mengajar, dan penyalah guna kerjaan. Pengawasan suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksana kegiatan organisasi. Karena pengawasan bertujuan untuk mengamati apa yang sebenarnnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnnya terujadi maksud untuk secepatnnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpina yang bersangkutan agar diambil tindakan korektif yang perlu. Pengawasan adalah kegiatan penilain terhadap organisasi atau kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya denga baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencegah terjadinnya diviasi dalam operasional atau rancana, sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana.

Fenomena pengawasan dan kedisiplinan pegawai negeri sipil maupun honorer Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur, memperlihatkan minimnya pengawasan yang dilakukan oleh para pejabat struktural. Tidak mengherankan jika masih banyaknya pegawai yang lari dari tanggung jawabnya. Sedangkan disiplin kerja mereka pun tidak begitu ketat dimana bisa dilihat dengan banyaknya pegawai maupun karyawan honorer yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti pegawai yang selalu datang terlambat, serta keluar tanpa isin pada saat jam kerja.Sehingga di perlukannya pengawasan dari para pimpinan agar para pegawai dapat disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan kerja pegawai tidak hanya dilihat dari absensi atau daftar hadir saja tetapi juga melalui aspek lain seperti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan atau diadakan instansi tersebut. Kegiatan-kegiatan tersebut secara tidak langsung dapat menunjang kualitas dan kedisiplinan pegawai.

Kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan pimpinan menimbulkan dampak yang besar kedepannya termasuk dalam hal kedisiplinan pegawai seperti kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas serta Sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadang-kadang atasan tidak memberikan sanksi kepada pegawai apabila dia melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu pegawai sering melanggar peraturan-peraturan yang ada di pemerintahan itu dan tidak akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, oleh karena itu para pegawai melanggar peraturan-peraturan yang ada karena mereka merasa bahwa atasan tidak akan melakukan pengawasan apakah tugas dan pekerjaan itu mereka kerjakan dan diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

2. LANDASAN TEORI

Pengawasan

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Pengawasan merupakan fungsi terakhir manajemen setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penyusunan tenaga kerja serta pemberian perintah. Pengawasan yang dilakukan manajer mempunyai hubungan dalam usaha penyelamatan jalannya kegiatan perusahaan kearah tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien.
Menurut M. Manullang (2011, hlm : 172) pengertian pengawasan adalah :
“ Merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana”.

Sedangkan menurut GR. Terry (2011, hlm : 166) adalah sebagai berikut :
“ Pengawasan adalah suatu proses dasar untuk mendapatkan suatu yang identik dan apa saja yang diawasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, pada umumnya pengawasan mempunyai 3 (tiga) hal pokok yaitu :

1. Adanya proses kegiatan
2. Proses kegiatan harus diawasi dan harus dilaksanakan
3. Adanya tujuan yang akan dicapai.

Jadi pengawasan berarti suatu kegiatan menilai dan mengoreksi, agar kegiatan tersebut sesuai dengan rencana dan tujuan semula.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh para pegawai dengan taat pada aturan serta konsisten pada waktu yang telah ditentukan, bertanggung jawab pada tugas diamanahkan, dan memanfaatkan peralatan kantor sesuai dengan ketentuan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan

adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2010 : hlm. 125) Pengertian disiplin adalah :
" Merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi ".
Menurut Malayu S.P. Hasibuan. (2010 : hlm. 193). Pengertian kedisiplinan adalah :
" Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".
Di dalam pengertian kedisiplinan terdapat kata kesadaran dan kesediaan, yang dimaksud dengan kesadaran dan kesediaan
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010 : hlm. 193) Pengertian kesadaran adalah :
" Sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya".
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010 : hlm. 194) Pengertian kesediaan adalah :
" Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak".

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah suatu kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan yang bersangkutan . Dengan demikian tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya sasaran perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer
   Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari kegiatan penelitian. Data dikumpulkan dari responden dengan wawancara atau mengisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.
2. Data Sekunder
   Yaitu suatu data yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Pengumpulan Dan Pengolahan Data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)
   Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai macam literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.
2. Penelitian Lapangan (Field Research)
   Yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Dilakukan dengan cara :
   a. Observasi
      Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur.
   b. Quisioner
      Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur.
   c. Interview

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung peneliti dengan pimpinan dan pegawai yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan tidak menggunakan angka-angka sebagai dasar pertimbangan, tetapi dengan menggunakan kalimat-kalimat yang menjelaskan tentang Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya Pengawasan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah menggunakan rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu :

$$r = \frac{n\sum xi.yi - \left(\sum Xi\right)\left(\sum Yi\right)}{\sqrt{\left\{n.\sum Xi^2 - (\sum X)^2\right\}}\sqrt{\left\{n.\sum Yi^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

(Anto Dajan, 2008 : hlm 376)

Keterangan :

$\sum$ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

X = Variabel Pengawasan dan pengaruhnya (variabel bebas)

Y = Variabel disiplin kerja (variabel terikat)

n = Banyaknya sample

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat

Xy = Hasil perkalian antara variabel bebas dan terikat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara Pengawasan (x) dan disiplin kerja pegawai (y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 -1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2009 : hlm. 183)

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara Pengawasan dan pengaruhnya (x) dengan disiplin kerja (Y) maka harus mengetahui kadar prensentase (%) dengan menggunakan rumus :

$KP = r^2 \times 100\%$.

Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus :

100 % - KP

Untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dapat atau tidaknya diterima, maka penulis menggunakan rumus :

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

(Riduwan, 2010 hlm : 229)

Keterangan :

t = Pengujian koefisien korelasi
r = Koefisien korelasi
n = Jumlah sample

" t " dapat dicari dengan melihat tabel " t " dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2), apabila t > t (n – 2) maka Ha di terima dan Ho di tolak tetapi apabila t < t (n – 2) maka Ha di tolak dan Ho di terima.

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarkan kepada responden, ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut :

a. Alternatif jawaban A di beri score 3
b. Alternatif jawaban B di beri score 2
c. Alternatif jawaban C di beri score 1

Analisis Data

Untuk analisa ini dipergunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah awalnya yaitu tabel yang diperoleh dari jawaban angket penelitian mengenai Pengawasan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur. Dengan demikian langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Variabel (X) Pengawasan

RESPONDEN	NOMOR PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1.	3	2	3	2	3	13
2.	2	3	3	3	3	14
3.	3	2	3	3	2	13
4.	2	2	3	2	3	12
5.	3	3	2	3	3	14
6.	3	3	3	2	3	14
7.	3	2	3	2	3	13
8.	2	3	3	3	1	12
9.	2	3	3	2	3	13
10.	3	3	2	3	2	13
Jumlah						**131**

Sumber : Data Diolah

Variabel (Y) Disiplin Kerja Pegawai

RESPONDEN	NOMOR PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1.	3	2	3	2	3	13
2.	2	3	3	3	3	14
3.	3	2	3	2	2	12
4.	2	2	3	2	3	12
5.	3	3	2	3	3	14
6.	3	2	3	2	3	13
7.	3	2	3	2	3	13
8.	2	3	3	3	1	12
9.	2	3	2	2	3	12
10.	2	2	3	2	3	12
Jumlah						**127**

Sumber : Data Diolah

Korelasi Variabel X (Pengawasan) dan Variabel Y (Disiplin Kerja)

No.	X	Y	X^2	Y^2	X.Y
1.	13	13	169	169	169
2.	14	14	196	196	196
3.	13	12	169	144	156
4.	12	12	144	144	144
5.	14	14	196	196	196
6.	14	13	196	169	182
7.	13	13	169	169	169
8.	12	12	144	144	144
9.	13	12	169	144	156
10.	13	12	169	144	156
JUMLAH	**131**	**127**	**1.721**	**1.619**	**1.668**

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

n = 10
ΣX = 131
ΣY = 127
ΣX^2 = 1.721
ΣY^2 = 1.619
ΣXY = 1.668

Kemudian nilai – nilai diatas dimasukkan kedalam rumus koefisien Korelasi sebagai berikut :

Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n.\sum X.Y - \left(\sum X\right).\left(\sum Y\right)}{\sqrt{n.\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}\sqrt{n.\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2}}$$

$$r = \frac{10(1.668) - (131)(127)}{\sqrt{10(1.721) - (131)^2}\sqrt{10(1.619) - (127)^2}}$$

$$r = \frac{(16.680) - (16.637)}{\sqrt{(17.210) - (17.161)}.\sqrt{(16.190) - (16.129)}}$$

$$r = \frac{43}{\sqrt{49}\sqrt{61}}$$

$$r = \frac{43}{(7)(7{,}81)}$$

$$r = \frac{43}{54{,}67}$$

r = 0,786

Berdasarkan dari hasil perhitungan statistik diperoleh r = 0,786. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata terletak pada jarak antara 0,600 – 0,799. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Negeri Sipil maupun Honorer pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

Untuk mengetahui kadar prosentase antara Variabel X dan kadar prosentase Variabel Y.

Maka menggunakan rumus sebagai berikut :

$r = 0,786$

$r^2 = 0,6177$

$Kp = r^2 \times 100\%$

$Kp = (0,6177) \times 100\%$

$Kp = 61,77\ \%$

Dengan diketahuinya kadar prosentase Pengawasan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai = 61,77%, berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Negeri Sipil maupun Honorer pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur adalah 100 % - Kp (100% - 61,77%) yaitu ada 38,23%.

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

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

`alpha = 0,05

$t = (n-2) = t\ 0,05\ (n-2)$

$= t\ 0,05\ (10-2)$

$= t\ 0,05\ (8)$

$t = 1,860$ ……. Dari t tabel terlampir

$r = 0,786$

$r^2 = 0,6177$

$$t = \frac{0,786.\sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,6177}}$$

$$t = \frac{0,786.\sqrt{8}}{\sqrt{0,3823}}$$

$$t = \frac{0,786(2,828)}{0,618}$$

$$t = \frac{2,222}{0,618}$$

$t = 3,595$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 3,595. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk (n – 2) = 1,860. Maka dapat diketahui nilai t hitungnya 3,595 lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu = 1,860, dengan demikian berarti (Ha) dapat diterima dan (Ho) ditolak.

Ini mempunyai arti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu Pengawasan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai Negeri Sipil maupun Honorer pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur adalah sangat kuat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Korelasi antara Pengawasan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai Negeri Sipil maupun Honorerpada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat, karena di peroleh angka r = 0,786. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,696 terletak antara 0,600 – 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Pengawasan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai Negeri Sipil maupun Honorerpada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur.
2. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860 sedangkan (t) hitung = 3,595 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung > (t) tabel atau (t hitung lebih besar dari t tabel), sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau Ha diterima dan Ho ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

Saran

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten OKU Timur diharapkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan kepada pegawai dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai serta disiplin kerja pegawai juga harus diperhatikan agar kualitas kinerja bertambah baik dan semua pekerjaan tidak akan terhambat.

DAFTAR PUSTAKA

Anto Dajan, 2008 *Metodelogi Penelitian dan Statistik,* CV. Graffindo Persada Bandung

Basu Swastha, *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta : Liberty, 2008

Lubis dan Ibrahim. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001.

Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bandung : Bumi Aksara, 2011

……., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2010

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*

Setyorini,Winarti. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kota Wringin Barat Pangkalan Bun.Universitas Antakusuma*.Skripsi

Shalahuddin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser*. *At-Tadbir*: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 1. No. 1.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung : Alfabeta.

Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011

Sutrisno, Sugeng. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Sosial Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1. No. 1.

Yoanisa dan Pradhanawati. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*, Jurnal Administrasi Bisnis, (Vol. 2, 2014).