

MEMBANGUN KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI DAERAH MELALUI PENGAWASAN KERJA EFEKTIF DAN KOMUNIKASI INTERNAL

Eka Putra¹ & Herman²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : The research was conducted by the Women's Empowerment and Family Planning Agency (BPMPKB) in Kuansing Regency, located in the Kuantan Singingi Regency Government Office Complex. The purpose of this study was to partially determine the effect of supervision and internal communication on the Women's Empowerment and Family Planning Agency (BPMPKB) in Kuansing Regency, and simultaneously to determine the effect of supervision and internal communication on the Women's Empowerment and Family Planning Agency (BPMPKB) in Kuansing Regency. To achieve these objectives, the study used a sample of 32 employees using a census method. Multiple linear regression was used for data analysis. Based on the results of the supervision variable, the calculated t-value was greater than the t-table ($2.217 > 2.049$). Therefore, it can be concluded that the supervision variable has a positive and significant effect on employee work discipline. The results of the internal communication variable showed a calculated t-value greater than the t-table ($2.474 > 2.045$). Thus, it can be concluded that internal communication has a positive and significant influence on employee work discipline. The results of the hypothesis test revealed that the most dominant factor influencing employee work discipline is internal communication. A recommendation is that the Kuansing Regency Women's Empowerment and Family Planning Agency (BPMPKB) should focus more on employee supervision, as respondents responded positively. If this is maintained, it will lead to a decrease in employee work discipline.

Keywords: Supervision, Internal Communication, and Work Discipline

PENDAHULUAN

Pentingnya pemberian perhatian yang lebih terhadap kedisiplinan para pegawai merupakan tanggungjawab untuk pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena semakin banyak sumber daya manusia yang dimiliki, maka semakin mudah organisasi mengembangkan sumber-sumber lainnya oleh sebab itu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk dipikirkan dan diperhatikan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia sebagai hal yang utama atau ujung tombak bagi organisasi atau instansi, yang merupakan makhluk sosial yang berjiwa, berfikir, berperasaan dan berkarakteristik yang berbeda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan, disamping kelengkapan

fasilitas-fasilitas yang tersedia. Perilaku tersebut dapat dilihat pada saat individu atau kelompok tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pimpinan harus menyeleksi dan menyadari tujuan organisasi yang memerlukan pegawai cekatan, disiplin, terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan harus mampu memfungsikan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan kedisiplinan untuk mengambil keputusan penetapan rencana atas dasar kebijakan khususnya menyangkut perilaku kedisiplinan seperti kehadiran kerja, kelalaian kerja, keterlambatan kerja dan interupsi kerja.

Kedisiplinan adalah suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan. Tanpa suatu

kedisiplinan maka tidak akan mudah mencapai tujuan Negara umumnya dan tujuan organisasi khususnya. Disiplin kerja pegawai memegang peranan penting untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban. Disiplin merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam suatu kegiatan. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Dalam organisasi terdapat orang-orang yang bekerja sama masing-masing orang memiliki pandangan dan sikap yang berbeda-beda akibat dari pengaruh sosial budaya, perbedaan tersebut dapat merusak harmonisasi atau keseimbangan situasi maka perlu adanya pimpinan bagi orang-orang tersebut. Organisasi-organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengenal posisi setiap orang, mengetahui hal-hal mana yang mereka setuju, sehingga dapat bekerja sama secara harmonis.

Selanjutnya untuk mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai tergantung pada pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan. Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan. Pimpinan harus mengetahui watak pegawainya, pendidikan, bagaimana perilakunya dalam lingkungan kerja, bagaimana penampilannya, kepentingan serta kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan juga pengalaman kerja pegawai. Karena hal inilah kedisiplinan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi termasuk pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing.

Salah satu tugas dari BPMPKB Kabupaten Kuansing yaitu menangani dibidang Pembinaan, Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Dana Desa. Pembinaan dilakukan bekerja sama dengan tim koordinasi tingkat Kabupaten yang terdiri dari Komisi C DPRD, Kejari, Inspektorat. Karena mengemban amanah dari masyarakat. Dalam hal ini kedisiplinan kerja pegawai sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk itu, BPMPKB Kabupaten Kuansing perlu memperhatikan kedisiplinan

para pegawainya agar dapat mencapai hasil kerja dan tercapainya tujuan organisasi, sebab kedisiplinan pegawai adalah ujung tombak keberhasilan suatu organisasi. Secara formal aturan mengenai kedisiplinan PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Secara rinci dalam PP tersebut telah diatur beberapa ketentuan yang berhubungan dengan masalah kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, melalui kewajiban dan larangan PNS serta ketentuan mengenai pemberian sanksi bagi mereka yang melanggar kedisiplinan tersebut.

Khusus mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pasal 3 PP No. 53 tahun 2010 yang memuat ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan baik
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Namun dalam pelaksanaannya masih banyak dijumpai bahwa kedisiplinan pegawai belum memberikan hasil yang memuaskan. Akibat ketidak disiplin pegawai tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan seperti tingkat pelaksanaan pekerjaan yang tidak maksimal juga mengakibatkan kekacauan dalam sistem kerja. Tingkat absensi yang berfluktuasi setiap tahunnya akan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada BPMPKB Kabupaten Kuansing.

Pihak BPMPKB Kabupaten Kuansing akhir-akhir ini menganggap bahwa kedisiplinan para pegawainya sangat rendah, hal ini mungkin diakibatkan oleh banyaknya pegawai yang tidak kreatif dan produktif, hal ini dapat dilihat dari gejala yang menunjukkan adanya masalah dengan pelaksanaan kedisiplinan pegawai antara lain :

1. Adanya pegawai yang datang terlambat bahkan absen tanpa keterangan.
2. Kurangnya komunikasi pimpinan kepada bawahan, bimbingan, pengawasan, serta pembinaan terhadap pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan cara sebagai berikut :

- a) Data primer
Data primer menurut (Sugiyono, 2010:137) adalah Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. berupa himpunan informasi yang

diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner, wawancara dan observasi.

- b) Data sekunder
Data sekunder menurut (Sugiyono, 2010:137) adalah Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. didapat dengan menelaah data yang diperoleh dari BPMPKB Kabupaten Kuansing.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai BPMPKB Kabupaten Kuansing berjumlah sebanyak 32 orang.

Sampel Penelitian.

Pengambilan sampel secara probabilitas dengan teknik *sensus/jenuh sampling* yaitu sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi secara keseluruhan. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi:

- a) Penyebaran instrument penelitian/kuesioner
- b) Wawancara
- c) Observasi

Metode Analisis Data

Pengolahan data yang dilakukan agar data yang diperoleh verifikasi atas hipotesis yang disusun. Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interprestasikan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek sesuai atau tidak sesuai dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan sebagai berikut : (Sugiyono, 2010:133).

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2

e. Sangat tidak Setuju (STS): Skor 1

Dalam mengukur penilaian per responden menjawab mengenai seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi bobot, setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel pada kuesioner yang disebarkan 32 orang responden maka data-data tersebut diproses dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.

Uji Tingkat Pengaruh

Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis distribusi frekuensi dan *mean* (nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Dalam melakukan analisis tersebut, maka penulis merumuskan sebuah interval acuan yang menjadi landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi Rentang Skala berikut ini : (Sudjana, 2010:47).

$$RS = \frac{(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{(5-1)}{5} \\ 0,8$$

Dimana :

RS = Rentang skala.

M = Jumlah skala (jumlah pilihan jawaban).

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas.

Validitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiyono, 2010:267)

Dalam penelitian ini pengujian tingkat kesahihan alat ukur dilakukan uji validitas, yang biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki harga atau kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem

yang memiliki daya diskriminasi rendah. Apabila aitem yang memiliki daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka kita dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi.

Metode yang sering digunakan untuk mencari validitas instrument adalah korelasi produk moment antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total sehingga disebut sebagai *Corrected Item-Total Correlation*.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui data yang sah tersebut terus menerus atau ada kejanggalan (ada yang tidak sah) sehingga tidak bisa dikatakan data tersebut reliabel, pengujian ini harus ada, untuk meyakinkan bahwa data tersebut layak digunakan, contoh kalimatnya :

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. (Sugiyono, 2010:268).

Setiap alat ukur seharusnya mempunyai kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. suatu alat pengukur apabila dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut realibel. dengan kata lain, realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama.

Pengujian reliabelitas instrument dalam penelitian ini dilakukan secara internal, yaitu dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dari lapangan dianalisis sesuai dengan yang diajukan dalam penelitian ini. Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur seberapa jauh responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap kuesioner yang diberikan. Kelayakan atau reliabilitas data diukur dari nilai *croenbach alpha*. Secara umum *croenbach alpha* lebih besar dari 0,6 menunjukkan adanya konsistensi dan apabila kurang dari 0.6 menunjukkan adanya tidak konsistensi.

Regresi Linier Berganda

Metode Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (Pengawasan dan Komunikasi internal) dan variabel terikat (disiplin kerja). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2010:251).

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

Y = Disiplin kerja.

a = Konstanta.

X_1 = Variabel pengawasan.

X_2 = Variabel komunikasi internal.

b_1b_2 = Koefisien Regresi.

e = Kesalahan pengganggu.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Pengawasan, komunikasi internal terhadap disiplin kerja secara simultan.

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut :

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$H_{02} : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

X_1 (Pengawasan) dan X_2 (komunikasi internal), tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

$$H_{a2} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

X_1 (Pengawasan) dan X_2 (Komunikasi internal) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Uji t (Parsial)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. t hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{table} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

Ho diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$

Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan. Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Pengawasan (X_1), Komunikasi internal (X_2), terhadap disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan

$H_{01} : \beta_1 = 0$ “tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengawasan terhadap disiplin kerja”

2. Komunikasi Internal

$H_{02} : \beta_2 = 0$ “tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi internal terhadap disiplin kerja”

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan - (negatif) memberikan

informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai (R^2) (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara

serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Hasil Penelitian dan pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja Terhadap produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini peneliti menggunakan data dari hasil kuesioner, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji t yaitu membandingkan antara t-Tabel dan t-hitung.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,300	1,993		5,169	,000
1 Pengawasan	,485	,219	,420	2,217	,035
Komunikasi internal	,496	,200	,468	2,474	,019

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS. 2026

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,300 + 0,485X_1 + 0,496X_2$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

1. Konstanta sebesar 10,300, artinya jika pengawasan dan komunikasi internal nilainya adalah 0, maka disiplin kerja pegawai nilainya positif yaitu sebesar 10,300.
2. Nilai Koefisien faktor pengawasan (0,485) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pengawasan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai akan berubah naik sebesar 0,485 satuan atau 48,5% dari perubahan pengawasan.
3. Nilai Koefisien faktor komunikasi internal (0,496) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor komunikasi internal, sebesar 1 satuan, maka disiplin

kerja pegawai akan berubah meningkat sebesar 0,496 satuan atau 49,6% dari perubahan komunikasi internal.

Pembuktian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2
Perbandingan Antara t-hitung Dengan t-tabel

Variabel	t-hitung	t-Tabel	Probabilitas
Pengawasan	2,217	2,045	0,035
Komunikasi internal	2,474	2,045	0,019

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengawasan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,217. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,045 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2.217 > 2.049$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel komunikasi internal dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,474. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,045 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2,474 > 2.045$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel pengawasan dan komunikasi internal terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah faktor komunikasi internal.

Uji Simultan (uji F)

Hipotesis yang mengatakan pengawasan dan komunikasi internal merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan

Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel pengawasan dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,734 (73,4%) ini menerangkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing dapat diterangkan faktor pengawasan dan komunikasi internal, berpengaruh sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya sebesar 36,6% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel pengawasan mendapat tanggapan cukup setuju, hal ini dapat diketahui dari persentasenya yaitu sebesar 48,13%. Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa responden/pegawai telah menganggap bahwa pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan kepada pegawai belum diterapkan dengan baik. Apabila ini dipertahankan maka akan dapat menurunkan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengawasan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,217. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada

signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,045 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2.217 > 2.049$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing.

Pengaruh Komunikasi Internal Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel komunikasi internal mendapat tanggapan cukup setuju, hal ini dapat diketahui dari persentasenya yaitu sebesar 38,13%. Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa responden/pegawai telah menganggap komunikasi internal yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sudah cukup sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai. Apabila ini dapat dipertahankan maka diharapkan akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Hasil pengujian pada variabel komunikasi internal dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,474. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,045 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2,474 > 2.045$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing.

Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,734 (73,4%) ini menerangkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing dapat diterangkan faktor pengawasan dan komunikasi internal, berpengaruh sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya sebesar 36,6%

menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel pengawasan dan komunikasi internal terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah faktor komunikasi internal.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan Hasil pengujian pada variabel pengawasan dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing. Apabila ini dapat ditingkatkan maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai begitu juga sebaliknya.
2. Hasil pengujian pada variabel komunikasi internal dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing. Apabila ini dapat ditingkatkan maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai begitu juga sebaliknya.
3. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel pengawasan dan komunikasi internal terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah faktor komunikasi internal.

Saran

Berdasarkan uraian-uraian dan beberapa kesimpulan di atas maka penulis mencoba

memberikan saran-saran yang berguna bagi perusahaan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Kuansing agar lebih memperhatikan pada pengawasan kepada pegawai karena mendapat tanggapan cukup setuju dari responden. Apabila ini dipertahankan maka akan dapat menurunkan disiplin kerja pegawai.
2. Selanjutnya pada variabel komunikasi internal juga mendapat tanggapan cukup setuju dari responden. Berdasarkan tanggapan tersebut komunikasi internal yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sudah cukup sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai. Apabila ini dapat dipertahankan maka diharapkan akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel untuk melihat pengaruh disiplin kerja pegawai. Peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel penelitian seperti variabel kepemimpinan, semangat kerja dan menggunakan perusahaan dibidang lain yang tidak sejenis sehingga hasilnya lebih valid dan memperingtinggi daya uji empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta Adi Kusuma, 2013. Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi internal Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang.
- Davis, K, 2009, *Human Behavior Of at Work* , McGraw-Hill Book Co, New York.
- Gomes, Faustino C. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset : Yogyakarta
- Halim Abdul dan Theresia Damayanti. 2007. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Quantum. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung. Jakarta.
- Iskandar, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 98-106.
- Iskandar, I. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(3), 313-327.
- Khiki Utari, 2015. Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur
- Maiga Rahcman, 2014. Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Resepsionis Hotel Sriwijaya Kota Palembang.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Manullang, M. 2008, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Masitah S, 2014. Analisis pengaruh kualitas kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. Greentech cakrawala motorindo Pekanbaru.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Kepegawaian*. Edisi Revisi, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, AS., 2012, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, PI. Gunung Agung, Jakarta.
- Muhammad, Arni, 2011, *Komunikasi Organisasi* , cetakan II, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari dkk, 2009, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Cetakan I, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurhanifah, 2014, Pengaruh Kinerja Karyawan, Pengawasan Melekat Dan

- Pengawasan Fungsional Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Mendagri ([Permendagri nomor 6 Tahun 2016](#)) tentang Perubahan Ketiga Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 60 tahun 2007 tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil (PNS) lingkup Kemendagri dan Pemerintah daerah.
- PP No. 53 Tahun 2010 ayat 2, Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Prijodarminto, 2014. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Priadiya Pratama, Jakarta.
- Siagian, S.P., 2008, *Filsafat Administrasi*, Cetakan XVIII, CV, haji Masagung, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sudjana Nana, 2010. *Dasar-dasar Proses Belajar*, Sinar Baru Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Suprihatin, MH.dkk. 2009. *Manajemen Sekolah*. Semarang:UPT MKKUniversitas Negeri Semarang.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang aparatur sipil negara untuk menindaknya
- Wasistiono. 2010. *Aspek-aspek Pengawasan Melekat di Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta