

PENGARUH PENGAWASAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PENGAWAI DINAS TATA RUANG KABUPATEN TANA TORAJA

Christian Parady *)

Abstract : An observation system is Effective, when that observation system influence the flexibility principle, the core important in discipline work all employees, mirroring that function - other human resource management function have been executed by according to plan by paying attention to policy in determining compensation influenced by big size measure minimize the company nya which comparison of wage rate need in paying attention to For example : Storey; Level of Education and year of service

Key Word : Discipline become the key existing of target of company and society

Pendahuluan

Organisasi sebagai suatu sistem tidak dapat lepas dari lingkungannya baik yang bersifat internal maupun Eksternal. Lingkungan yang melingkupi dan mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan.

Memenuhi tuntutan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan/Ancaman dari lingkungan yang kompleks. Oleh karena itu konsekuensinya :organisasi harus melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan tersebut.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting peran dan kedudukannya dalam organisasi pemerintah. Dalam kedudukan dan peranan di organisasi Pemerintah setiap organisasi, PNS merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan untuk mencapai tujuan Nasional. Pentingnya kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil secara umum di jelaskan dan ditegaskan pada penjelasan UU Pokok No. 4 tahun 1992 tentang pokok kepegawaian yang mengatakan “ kedudukan dan Peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri Sipil adalah

unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan Pemerintahan dan Pembangunan dalam Rangka Usaha mencapai Tujuan Nasional.

Faktor Sumber Daya Manusia tidak dapat di abaikan bahkan merupakan Faktor-faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Oleh karena itu dibutuhkan untuk mengetahui Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini digunakan untuk pembinaan karier para pegawai, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu Pegawai, yang akan berakibat juga pada peningkatan kinerja bagi kepentingan organisasi.

Meski jumlahnya terbatas, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memikul tanggung jawab berat sebagai Ujung tombak fungsi pelayanan pemerintahan kepada warga Negara. Untuk itu, optimalisasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi syarat penting agar tugas-tugas pemerintah terlaksana dengan baik.

Mengingat peran strategis tersebut diperlukan penanganan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mantap, terkendali, terarah agar mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya dan penyelenggaraan tugas berjalan lancar dan efektif.

Pengelola Sumber Daya Manusia dalam organisasi tersebut dilakukan dalam Bentuk Struktur Organisasi yang terdiri dari pengelompokan individu dalam tata kerja di bawah koordinasi pimpinan. Hal ini bertujuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan dan mengawasi seluruh potensi Sumber Daya guna mencapai tujuan Umum organisasi. Artinya untuk mencapai efektivitas organisasi pimpinan perlu untuk melakukan pengawasan, koordinasi dan menerapkan disiplin kerja, serta pemberian kompensasi yang layak.

Dengan merujuk pada pokok pikiran tersebut, Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja harus terus membenahi Efektifitas kerja organisasinya antara lain melalui pengelolaan sumber Daya Manusia agar lebih efektif dan lebih tinggi kualitas kerjanya.

Pengawasan

Melakukan suatu tugas, hanya mungkin dengan baik bila seseorang yang melaksanakan tugas itu mengerti arti dan tujuan dari tugas yang dilaksanakan. Demikian seorang pemimpin yang melakukan tugas pengawasan, haruslah sungguh - sungguh mengerti arti dan tujuan dari pada pelaksanaan pengawasan. Menerapkan prinsip-prinsip pengawasan dengan baik, akan mengefektifkan pengawasan dalam pelaksanaannya. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Ada beberapa jenis pengawasan :

1. Waktu pengawasan,
2. Objek pengawasan
3. Subyek pengawasan,
4. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan

Adapun cara – cara pengawasan:

1. Peninjauan Pribadi
2. Interview
3. Laporan tertulis

4. Laporan dan pengawasan kepada hal-hal yang bersifat istimewa

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Keith Davis : *Dicipline Is Management Action to Enforce Organization Standards* yang diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi.

Ada dua (2) bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi di berikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurunkan hal ini kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saya, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena

program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan supaya organisasi itu dapat mempertahankan Sumber Daya Manusia.

Adapun tujuan kompensasi adalah :

1. Menghargai prestasi kerja yaitu akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai yang diinginkan organisasi,
2. Menjamin keadilan yaitu: akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi dengan kata lain masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan bahwa para karyawan akan betah atau bertahan pekerja, hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu yaitu : menarik lebih banyak calon karyawan dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.
5. Pengendalian biaya yaitu : akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
6. Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik diuntut adanya sistem Administrasi kompensasi yang baik pula.

Berdasarkan pokok pikiran diatas maka terasa perlu untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pengawasan disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang maka permasalahan penelitian itu adalah:

1. Apakah pemberian upah, insentif, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh secara berarti terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel manakah diantara upah, insentif, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Metode Analisis

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja. Penentuan sampel di lakukan dengan metode stratified purposive sampling. Penentuan strata di lakukan berdasarkan jabatan, penentuan sampel di lakukan dengan metode slovin. Dengan menggunakan persentase kelonggaran 10% maka dari populasi Pegawai Dinas Tata Ruang kabupaten Tana Toraja sebanyak 166 orang di peroleh ukuran sampel sebanyak 62,41 (dibulatkan menjadi 63 orang)

Ringkasan Hasil Penelitian

A. Analisis Jalur

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel dapat dinyatakan valid, karena r hitungnya lebih besar dari tabel. Sementara itu hasil perhitungan analisis jalur tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

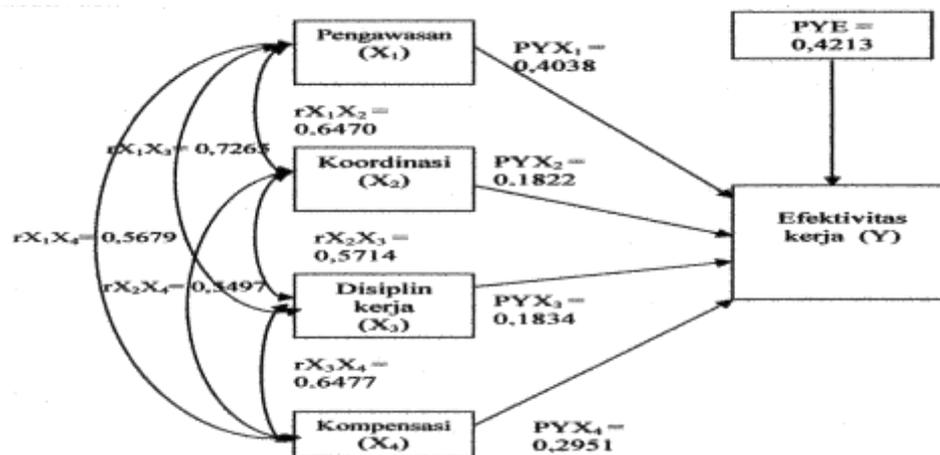
Tabel 1. Hasil penghitungan analisis jalur

No	Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh proporsional	t hitung	t tabel
1	Pengawasan Koordinasi	0,4038	0,3321	4,5584	2,0017
2	Disiplin kerja Kompensasi	0,1822	0,1295	2,3954	2,0017
3		0,1834	0,1416	2,0651	2,0017
4		0,2951	0,2194	3,8816	2,0017
Koefisien Determinasi		= 0,8225			
F. Hitung		= 67,2076			
F. Tabel		= 2,4817			

Dari tabel 1 dapat diketahui nilai koefisien jalur dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dari nilai koefisien jalur tersebut kemudian dapat dibentuk diagram jalur yang dapat dilihat dalam gambar 1.

Total pengaruh proporsional seluruh variabel bebas yaitu $0,3321 + 0,1295 + 0,1416 + 0,2194$ adalah sebesar 0,8225. Nilai tersebut sama dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,8225. Artinya variabel

pengawasan, koordinasi, disiplin kerja dan kompensasi dapat memberikan perubahan ataupun pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 82,25 persen, sedangkan 17,75 persen merupakan pengaruh atau perubahan yang diberikan variabel lain yang tidak diteliti. Adapun variabel yang diperkirakan juga mempengaruhi efektivitas kerja antara lain komunikasi, kemampuan pegawai dan motivasi.



Gambar 1. Diagram jalur

B. Pengujian Hipotesis

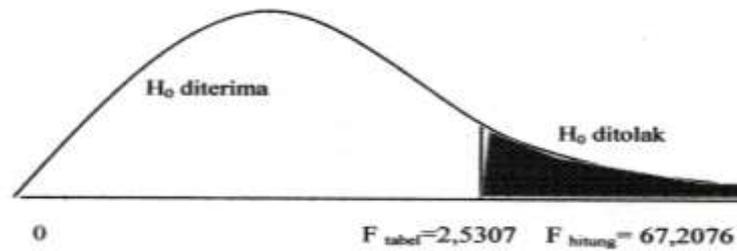
Untuk menguji koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji F. Pengujian koefisien jalur ini menggambarkan pengaruh secara bersama-sama dari variabel pengawasan, koordinasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas

kerja. Dari penghitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 67,2076. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k-1$) diperoleh F tabel sebesar 2,5307, Jadi F hitung ($67,2076$) > F tabel ($2,5307$), sehingga H_0 ditolak. Penolakan H_0

ini berarti terdapat pengaruh yang berarti dari variabel pengawasan, koordinasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh dari pengawasan, koordinasi, disiplin

kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja dapat diterima

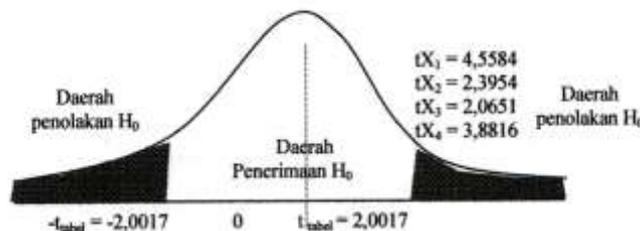
Adapun gambar penolakan H_0 dari uji F dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Kurva Normal Uji F

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($n - k - 1$) diperoleh t tabel sebesar 2,0017, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel pengawasan (t_{YX_1}) sebesar 4,5584, nilai t hitung variabel koordinasi (t_{YX_2}) sebesar 2,3954, nilai t hitung variabel disiplin kerja (t_{YX_3}) sebesar 2,0651, nilai t hitung variabel kompensasi

(t_{YX_4}) sebesar 3,8816. Jadi nilai t hitung semua variabel bebas nilainya lebih besar dari nilai t tabel (4,5584; 2,3954; 2,0651; dan 3,8816 > 2,0017), sehingga secara parsial variabel pengawasan, koordinasi, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap efektivitas kerja (Y). Adapun kurva penolakan H_0 dari uji t dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Kurva normal uji t

Untuk menguji variabel bebas yang lebih berpengaruh diantara variabel pengawasan, koordinasi disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja dapat digunakan nilai koefisien jalur dan nilai pengaruh proporsional. Koefisien jalur variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja sebesar

0,4038, sedangkan nilai proposionalnya adalah 0,3321. Koefisien jalur variabel koordinasi terhadap variabel efektivitas kerja sebesar 0,1822, sedangkan nilai proposionalnya adalah 0,1295. Koefisien jalur variabel disiplin kerja terhadap variabel efektivitas kerja sebesar 0,1834, sedangkan nilai proposional-

nya adalah 0,1416. Sementara itu nilai koefisien jalur variabel kompensasi adalah 0,2951, sedangkan nilai proposionalnya adalah 0,2194.

Di antara keempat nilai koefisien jalur dan nilai proposional tersebut, maka nilai koefisien jalur variabel pengawasan nilainya paling besar. Dengan demikian variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang paling besar, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan variabel pengawasan mempunyai pengaruh paling besar dibanding dengan variabel-variabel yang lainnya (koordinasi, disiplin kerja dan kompensasi) di dalam efektivitas kerja pada Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja dapat diterima

Kesimpulan

Ada pengaruh yang berarti dari pengawasan, koordinasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh antara pengawasan, koordinasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja dapat diterima.

Di antara keempat nilai koefisien jalur dan nilai proposional ternyata nilai koefisien jalur dan nilai pengaruh proposional variabel pengawasan nilainya paling besar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan variabel pengawasan mempunyai pengaruh paling besar dibanding dengan variabel-variabel yang lainnya di dalam efektivitas kerja pada Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja dapat diterima.

Saran – Saran

Bila melihat hasil penelitian ini maka organisasi perlu melakukan pengembangan dan perbaikan dalam keempat sistem, yaitu terhadap pengawasan, koordinasi, disiplin kerja dan

juga kompensasi. Proses pengembangan ini dapat dilakukan dengan jalan bekerjasama dengan jajaran terkait, mengingat Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja merupakan bagian dari Pemkab Tana Toraja.

Pengawasan yang dilakukan selama ini perlu diprioritaskan untuk ditingkatkan agar efektivitas kerja semakin baik, sehingga tujuan ataupun program kerja dari Dinas Tata Ruang Kabupaten Tana Toraja dapat berjalan dengan baik. Untuk penerapan pengawasan, manajemen tidak perlu ragu-ragu untuk turun ke bawah memeriksa secara rutin maupun berkala setiap tugas dari pegawai, serta memeriksa laporan-laporan rutin/berkala sebagai bentuk pengawasan tidak langsung. Hal itu dilakukan untuk mendeteksi atau mengurangi terjadinya penyimpangan.

DAFTAR RUJUKAN

- H. Malayu SP. Hasibuan 2003, *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Enam. PT. Bumi Aksara Jakarta
- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan pertama PT. Rafika Aditama, Bandung
- Robert E Lefton dan Victor R Buzzorra, 2005. *Leadership Through People Skills* PT. Bhuna Ilmu Populer Kelompok Gramedia Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke dua Cetakan lima belas Bumi Aksara, Jakarta

- H. Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke Satu, CV. Pustaka Setia Bandung
- J. Winardi, 2004 *Edisi Revisi Manajemen Perilaku Organisasi*, Cetakan ke 2, Prenada Media Jakarta Timur
- Nitisemito, A, 1986, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- H. Abdurrahmat Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, etakan Pertama PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Baharuddin Ilyas dan Muhammad Arif Tiro, 2002, *Metodologi Penelitian*, cetakan pertama, Andira Publisher, Makassar
- Makmuri Muchlas, 2005, *Perilaku Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- M. Manullang, 1981, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke tujuh., PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- *) Penulis adalah Dosen DPK, Mahasiswa Pasca Sarjana STIE PATRIA ARTHA MAKASSAR