

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 5, Juni 2023****e-ISSN: 2986-6340****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8052113>**

Pengaruh Pengawasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Karawang

Winda Dwi Agustini¹, Dedi Mulyadi²^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email 1 mn20.windaagustini@mhs.ubpkarawang.ac.id, 2 dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Abstrack

The influence of oversight of work discipline on employee performance in class IIA prisons in Karawang. This study aims to analyze the effect of work discipline and supervision on employee performance. The population in this study was collecting data using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results of this study indicate that work discipline does not affect performance, supervision does not affect performance. But discipline by each other's awareness and according to the rules that have been ordered. It is important to note that discipline does not mean a life without flexibility or creativity. Proper flexibility and the ability to adapt to new situations are also part of good discipline. Discipline helps a person maintain a balance between structure and freedom, so that he can achieve goals effectively and efficiently.

Keywords: Supervision, Discipline, Performance

Abstrak

Pengaruh pengawasan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga pemasyarakatan kelas IIA karawang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja serta pengawasan terhadap kinerja pegawainya. Populasi dalam penelitian ini adalah pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Melainkan kedisiplinan oleh kesadaran masing – masing dan sesuai aturan yang sudah di perintahkan. Penting untuk dicatat bahwa kedisiplinan bukan berarti hidup tanpa fleksibilitas atau kreativitas. Fleksibilitas yang tepat dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru juga merupakan bagian dari kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan membantu seseorang menjaga keseimbangan antara struktur dan kebebasan, sehingga dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Kata Kunci: Pengawasan, Kedisiplinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh organisasi. Kemajuan suatu organisasi tidak lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia, organisasi dapat menjalankan segala aktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai di dalamnya (Handoko, 2001).

Salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengawasan. Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih

baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh organisasi jika ingin mencapai suatu keberhasilan. Baik atau tidaknya kinerja pegawai dapat dilihat dari keterampilan dan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kemampuan pegawai pada saat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu merupakan bentuk dari meningkatnya kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya. Meningkatnya atau menurunnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja (Rasyid, 2017).

Dalam lembaga pemasyarakatan, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di dalam lembaga, serta membantu terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja pegawai, karena pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik

Faktor-faktor yang menjadi sebuah pertimbangan untuk dilaksanakannya kedisiplinan kerja menurut Hasibuan (2006) Adalah tujuan dan kemampuannya, keteladanan pemimpin, balas jasa, dan keadilan sangat penting bagi seseorang untuk dapat menciptakan kedisiplinan bagi dirinya. Menurut Mutia (2022:16) Faktor yang berperan dalam disiplin kerja adalah Sikap tanggung jawab terhadap sebuah kinerjanya. Berdasarkan kajian diatas, Maka Penelitian ini akan di beri Judul Pengawasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif atau bisa disebut sebagai metode tradisional bertujuan untuk mengolah data berupa angka – angka atau bilangan. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dimana yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang kinerja pegawai pada lembaga pemasyarakatan kelas II A karawang. Kuesioner ini berisi identitas subjek yang terdiri dari nama, usia, lama bekerja. Selain itu, kuesioner tersebut juga berisi skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian pengujian secara variabel (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) maka penelitian ini sesuai hasil data pada kuesioner bersifat baik terhadap kedisiplinan serta pengawasan yang ada pada kinerja pegawai dan yang ditetapkan.

Kuesioner terdiri dari 3 bagian, bagian pertama yang berisi karakteristik demografis atau pengukuran responden antara lain: nama, umur, jenis kelamin, bagian unit, dan lama bekerja. Disiplin kerja (10 pertanyaan), pengawasan (5 pertanyaan), kinerja pegawai (5 pertanyaan) dan studi literatur. Studi literatur yaitu mengumpulkan data dengan cara mengkaji dan mempelajari sejumlah literatur seperti buku-buku, jurnal dan artikel yang berhubungan dengan topik penelitian.

Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner ini lah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme

pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991). Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

STB : Sangat Tidak Baik

TB : Tidak Baik

CB : Cukup Baik

B : Baik

SB : Sangat Baik

Modifikasi skala likert menurut Hadi (1991:19-20) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, sangat tidak baik, tidak baik, baik atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

Populasi penelitian adalah seluruh petugas Lembaga pemasyarakatan (Lapas) Kelas II A Karawang sebanyak 116 orang yang bertugas Kepala Lembaga Pemasyarakatan, Subbag Tata Usaha, Seksi Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan, Seksi Pembinaan Narapidana dan Anak Didik, Seksi Kegiatan Kerja Seksi Keamanan dan Ketertiban. Sebaran populasi dapat dilihat pada tabel- 1.

Tabel-1: Data Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Karawang (Berdasarkan golongan)

No	Golongan	Pria	Wanita	Jumlah
1	IV/d	-	-	-
2	IV/c	-	-	-
3	IV/b	1	-	2
4	IV/a	1	-	0
5	III/d	11	-	9
6	III/c	3	3	5
7	III/b	26	3	23
8	III/a	4	1	11
9	II/d	4	-	1
10	II/c	2	1	1
11	II/b	-	3	58
12	II/a	61	3	6
Jumlah		102	14	116

Sumber: urusan kepegawaian

Tabel-2: Data Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Karawang (Berdasarkan Tingkat Pendidikan)

NO	PENDIDIKAN	JENISKELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	S2	6	-	3
2	S1	18	4	24
3	D.III	-	2	3
4	SLTA	89	8	85
5	SLTP	-	-	-
JUMLAH		113	14	116

Sumber: urusankepegawaianper30Januari2023

Sesuai dengan penjelasan Sugiyono mendefinisikan sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2012) maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian, menggunakan sampel jenuh merupakan “Pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” (Sugiyono, 2012).

Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto Suharsimi yang menyatakan bahwa Sebagai acuan - acuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25 - 30% dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data penelitian menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Akan tetapi apabila peneliti menggunakan teknik wawancara (interview) atau pengamatan (observasi), jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik pengambilan sampel sesuai dengan kemampuan peneliti. (Suharsimi, 2009).

KESIMPULAN

Variabel pengawasan yang meliputi setiap kegiatan selalu menetapkan standar, mampu mengukur kinerja diri sendiri atau bawahan, membandingkan kinerja dengan standar sesuai dengan ketentuan yang ada, hasil dari kegiatan sebagai bahan evaluasi menentukan kebutuhan tindakan korektif untuk kegiatan dimasa yang akan datang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lapas kelas IIA Karawang. Disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, Pengawasan dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh baik bagi para pegawai, sehingga akan tercipta kinerja yang baik bagi kinerja pegawai.

Referensi

- Pitono, A., & Averus, A. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Sosiohumaniora*, 20(1), 15-21.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Nielwaty, E., Prihati, S. Z., & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa provinsi riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1-6.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).