

# LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH PENGAWASAN DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
( Studi Kasus di Kantor Depnaker Banyumas )**



Oleh

**Dra. SRI WENINGSIH**

80210

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Januari, 1991**

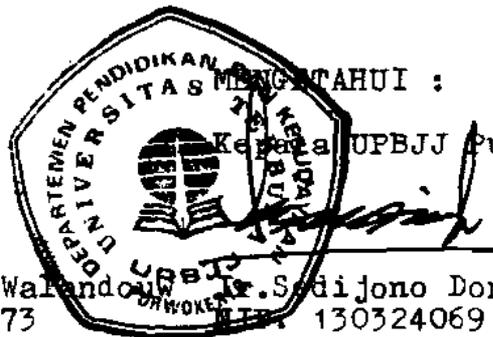
## LAPORAN PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Depnaker Banyumas)
- b. Macam Penelitian : Explanatory
- c. Kategori Penelitian : Kepegawaian
2. Ketua Peneliti
  - a. Nama lengkap : Dra. Sri Weningsih
  - b. Jenis kelamin : Perempuan
  - c. Pangkat / Gol / NIP. ; Penata Muda / IIIa / 131787023
  - d. Jabatan sekarang : Asisten Ahli Madya
  - e. Fakultas / Jurusan : FISIP / Administrasi Negara
  - f. Univ / Inst / Akademi : Universitas Terbuka
3. Jumlah Tim Peneliti : 1 (satu) orang
4. Lokasi Penelitian : Kantor Depnaker Banyumas
5. Jangka Waktu Penelitian : 4 (empat) bulan
6. Biaya yang digunakan : Rp. 350,000,-  
(Tiga ratus limapuluh ribu rupiah)

Purwokerto, 31 Januari 1991

MENYETUJUI

Dekan FISIP



Drs. C. Henry Walandouw  
NIP. 130230273

Dr. S. Sidiyono Donowidjojo  
NIP. 130324069

Ketua Peneliti,

Dra. Sri Weningsih  
NIP. 131787023

2. Kepala Puslitabmas,

Dr. Aria Djalil  
NIP. 130364776

## RINGKASAN

Dalam setiap organisasi, untuk menjamin kelancaran pekerjaan yang dilakukan pegawai agar penyelenggaraan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang telah direncanakan, maka perlu adanya pengawasan. Tujuan pengawasan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan seseorang, melainkan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang menyimpang dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan pengawasan yang baik, akan dapat menciptakan dan mendorong rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai terhadap pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian pengawasan harus dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga pegawai-pegawai tersebut akan merasa senang dan optimis terhadap pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab, dalam hal ini akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Disamping dipengaruhi oleh pengawasan yang baik, disiplin kerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh semangat kerja yang tinggi.

Penelitian dengan judul: Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, Studi Kasus di kantor Depnaker Banyumas ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dan pengambilan sampel secara sensus, yaitu meneliti semua pegawai di kantor Depnaker Banyumas.

Dalam penelitian ini, data dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Dalam analisa kuantitatif dipergunakan rumus Korelasi Tata Jenjang, dengan rumus:

$$R_{xy} = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum D^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

dimana,  $x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$

$$y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Dari hasil penelitian diketahui: ada korelasi yang positif (signifikan) antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai; ada korelasi yang positif (signifikan) antara semangat kerja dengan disiplin kerja pegawai; Disiplin kerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai daripada pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan.

## KATA PENGANTAR

Laporan ini merupakan hasil akhir dari penelitian yang berjudul: Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus di kantor Depnaker Banyumas).

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yth. Rektor Universitas Terbuka;
2. Yth. Kepala Puslitabmas Universitas Terbuka;
3. Yth. Dekan FISIP Universitas Terbuka;
4. Yth. Kepala UPBJJ-UT Purwokerto, dan
5. Semua pihak yang telah memberi bantuan sehingga penelitian dan penulisan laporan ini dapat selesai pada waktunya.

Harapan penulis laporan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pengambil keputusan ataupun pihak-pihak yang berkepentingan.

Purwokerto,

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN .....	i
RINGKASAN .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
<b>BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....</b>	<b>12</b>
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
A. Definisi Operasional .....	13
B. Metode Penelitian .....	14
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Struktur Organisasi Kantor Depnaker Banyumas	16
B. Tugas-tugas Kepala Seksi Pengawasan .....	17
C. Peraturan yang Berlaku di Kantor Depnaker Banyumas .....	20
D. Pengawasan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja .....	23
E. Hubungan Antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja .....	28
F. Hubungan Antara Semangat Kerja Dengan Disiplin Kerja .....	33
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>38</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>40</b>

Kerja

Tabel 3 : Klasifikasi Tentang Tinggi Rendahnya Semangat Kerja

Tabel 4 : Jenjang Yang Disesuaikan Antara Pengawasan Dengan Disiplin Kerja

Tabel 5 : Jumlah Ranking Yang Sama Dalam Pengawasan Dan Disiplin Kerja

Tabel 6 : Jenjang Yang Disesuaikan Antara Semangat Kerja Dengan Disiplin Kerja

Tabel 7 : Jumlah Ranking Yang Sama Dalam Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pegawai negeri adalah sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat diharapkan mempunyai kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945, negara dan Pemerintah Indonesia. Disamping itu pegawai negeri juga diharapkan memiliki mutu yang tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Dalam setiap organisasi, untuk menjamin kelancaran pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai agar penyelenggaraan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang telah direncanakan, maka perlu adanya pengawasan. Tujuan pengawasan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan seseorang, melainkan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang menyimpang didalam pelaksanaan pekerjaan dengan maksud agar apa yang dikerjakan itu sesuai dengan apa yang telah ditentukan semula. Melalui pengawasan juga dimungkinkan adanya pemberian petunjuk-petunjuk pelaksanaan pekerjaan terhadap pegawai-pegawai yang melakukan penyimpangan sehingga ini akan lebih menimbulkan minat kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Halsey mengatakan pengawasan adalah memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaan itu telah dipahami dengan

wajar, mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji apabila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik, dan akhirnya menyelaraskan dengan teman-teman sekerjanya, semua itu dilakukan dengan secara adil, ~~agak~~, dan tenggang-menenggang sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas, bersemangat dan sempurna (George D. Halsey, 1965).

Dengan pengawasan juga bisa diukur dan dinilai hasil kerja pegawai untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaan pekerjaan itu telah dipahami dengan sungguh-sungguh ataukah belum. Dengan pengawasan yang baik akan dapat menciptakan dan mendorong rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai terhadap pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. ...

Dengan demikian pengawasan harus dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga pegawai-pegawai itu akan merasa senang dan optimis terhadap pekerjaannya, maka dalam dirinya akan timbul perasaan puas. Dan rasa puas ini akan menjadikannya pegawai yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab yang semakin besar, hal ini akan meningkatkan disiplin kerja pada diri pegawai.

Berkeenaan dengan disiplin kerja tersebut, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 tahun

1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri, yang berbunyi sebagai berikut:

"Peraturan disiplin Pegawai Negeri adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil" (Anonim, 1983).

Dengan memperhatikan peraturan tentang disiplin tersebut, pegawai diharapkan selalu menyadari kan kewajibannya, dan tidak melanggar larangan-larangan guna menjamin terpeliharanya tata tertib dan lancarnya pelaksanaan tugas.

Dalam setiap bentuk organisasi baik besar maupun kecil, swasta maupun negeri pasti mempunyai aturan-aturan yang diwujudkan dalam bentuk peraturan-peraturan yang harus dilaksanakan oleh setiap orang yang terlibat dalam proses kerja sama dalam organisasi yang bersangkutan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya peraturan-peraturan tersebut diharapkan dapat memperlancar jalannya organisasi. Untuk itu perlu adanya penanaman disiplin secara terus menerus dan diusahakan kedisiplinan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang baik, dan kebiasaan itu akan berjalan lancar apabila hal tersebut telah menjadi suatu sikap dan tingkah laku yang dijalankan secara sadar tanpa adanya unsur paksaan. Dan untuk menegakkan kedisiplinan diperlukan adanya peraturan yang tegas beserta sanksinya. Sanksi yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan, dengan demikian sanksi itu dapat diterima oleh rasa keadilan. Sehingga dengan demikian demi tegaknya disiplin yang wajar tanpa adanya unsur paksaan dan dapat

dilaksanakan secara wajar, perlu diciptakan suasana kerja yang tenteram dan menyenangkan, dengan demikian akan menimbulkan kegairahan kerja diantara mereka.

Disiplin kerja pada diri pegawai disamping dipengaruhi oleh pengawasan yang baik atau positif dalam arti pengawasan yang tidak hanya mencari-cari kesalahan yang dilakukan pegawai, juga dipengaruhi oleh semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai, sebab pegawai yang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sulit diharapkan adanya rasa disiplin. Dikatakan oleh Moekiyat sebagai berikut:

"Apabila pekerja-pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, maka dikatakan mereka mempunyai semangat yang tinggi atau yang baik. Apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti daripadanya adanya semangat yang rendah atau tidak ada" (Moekiyat, 1983).

Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia, aman, tenteram dalam melaksanakan pekerjaannya maka hal ini akan mempengaruhi tingkat disiplinnya. Dan sebaliknya apabila moral atau semangat kerja mereka rendah maka hal ini dapat mengarahkan mereka untuk melakukan penyimpangan-penyimpangan terhadap pekerjaan yang dibebankan pada mereka, sehingga keadaan ini akan menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

## B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh pengawasan dan semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Depnaker Banyumas.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan yang bersifat tidak mendidik tetapi lebih bersifat mencari-cari kesalahan, akan dapat pula merusak hubungan kerja dari kelompok tersebut. Mereka akan saling curiga mencurigai anatar yang satu dengan yang lain, karena mereka selalu mempunyai bayangan bahwa teman-teman dalam kelompok tersebut akan mencari-cari kesalahan mereka dan melaporkannya. Hal ini akan menimbulkan ketidak kompak an dalam kerjasama kelompok tersebut yang dapat menimbulkan tidak efisiennya kerja kelompok tersebut (Alex S. Nitisemito, 1983).

Gondokusumo mengatakan, bahwa untuk suksesnya suatu pengawasan diperlukan kerjasama semua orang yang terlibat dalam proses kerja, dengan kerjasama tersebut dimaksudkan bahwa masing-masing peserta dalam proses kerjasama memegang self discipline dalam batas-batas norma dan standard yang telah disetujui (Gondokusumo, 1980).

Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (S.P. Siagian, 1983).

Maksud dan tujuan pengawasan adalah peningkatan disiplin nasional dan menciptakan aparatar yang bersih dan berwi-bawa (Tim Penulis Modul FISIP-UT, 1988).

Disiplin adalah suasana keadaan tertib dimana orang-orang yang tergantung dalam suatu organisasi tunduk pada

peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati (Staf Dosen BPA UGM, 1977).

Sedangkan disiplin menurut Alex S. Nitisemito adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak (Alex S. Nitisemito, 1983).

Faktor-faktor yang menegakkan kedisiplinan menurut Alex S. Nitisemito:

a. Ketegasan

Tegas di sini dalam arti menindak dengan tegas terhadap siapapun yang melakukan pelanggaran / indiscipliner terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu instansi yang bersangkutan. Jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang diketahui tanpa suatu tindakan tegas. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan yang tegas sesuai dengan ancaman, maka bagi si pelanggar tersebut akan dianggap sebagai ancaman kosong belaka. Artinya mereka akan berani melanggar lagi karena beranggapan tidak ada tindakan yang tegas. Keadaan demikian akan menjadi parah apabila pelanggaran tersebut diketahui teman si pelanggar serta mereka tahu bahwa ada pegawai yang melakukan pelanggaran tanpa tindakan tegas dan membiarkannya. Keadaan ini seakan-akan merupakan pengumuman dari pimpinan, bahwa peraturan yang mencantumkan ancaman hukuman untuk suatu pelanggaran telah dicabut. Apabila demikian mungkin yang melakukan pe

langgaran bukan satu orang lagi tetapi akan menjadi bertambah banyak. Sehingga di sini jelas sekali bahwa ketegasan tersebut harus diambil bagi siapapun yang melanggar tanpa pandang bulu dan tanpa pilih kasih. Dan di sini ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan menghukum bagi si pelanggar, melainkan lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan organisasi yang bersangkutan.

**b. Teladan pimpinan**

Dalam usaha untuk menegakkan kedisiplinan maka untuk lebih mengefektifkan peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan perlu adanya teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan adalah merupakan anutan dan sorotan dari bawahannya. Apabila pada suatu instansi yang ingin menegakkan kedisiplinan agar para pegawai datang tepat pada waktunya, maka hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan teladan yang demikian maka dapat diharapkan para pegawai akan lebih berdisiplin, bukan hanya takut akan hukuman, akan tetapi terlebih lagi karena segan / sungkan kepada pimpinannya yang datang selalu tepat waktunya.

**c. Dipartisipasikan**

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para pegawai akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman

hukuman adalah hasil persetujuan bersama. Apabila suatu instansi / organisasi ingin agar setiap pegawai datang tepat pada waktunya, disini pimpinan dapat mengemukakan arti pentingnya masuk tepat pada waktunya bagi kemajuan organisasi tersebut, yang mana berarti organisasi mempunyai kemungkinan untuk menambah kesejahteraan nantinya. Dan ancaman hukuman yang dikemukakan hanyalah sekedar sebagai suatu langkah untuk melakukan pendidikan ke arah itu. Apabila dalam suatu instansi berhasil memasukkan unsur partisipasi dalam peraturan yang mencantumkan ancaman hukuman, maka kecenderungan mereka akan lebih konsekwen dalam melaksanakan (Alex S. Nitisemito, 1982).

Morale is an individual or group attitude toward work and the work environment ((semangat adalah sikap seseorang atau sikap kelompok orang terhadap pekerjaan dan terhadap lingkungan pekerjaan).

Morale is the collective attitude of workers towards one another, towards their employer, the management, or their work yang artinya semangat adalah sikap bersama dari para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap majikan mereka, manajemen atau pekerjaan mereka (Moekiyat, 1983).

Menurut Ensiklopedi Administrasi, semangat kerja adalah suatu sikap kejiwaan dan perasaan yang menimbulkan kesediaan para kelompok orang untuk bersatu padu secara erat dalam usahanya mencapai tujuan bersama. Dengan adanya semangat kerja (morale) yang lebih baik dan juga mempunyai

semangat berkorban demi tercapainya tujuan kelompok (Staf Dosen EPA UGM, 1977).

Sedangkan semangat kerja atau moral menurut Alexander Leighton adalah kemampuan kelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerja bersama menekankan dengan tegas hakekat saling hubungan (the cohesive nature) dari suatu kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerja sama. Dengan giat dan konsekwen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan, bahwa tujuannya adalah setuyang mereka semuanya menginginkan (Moekiyat, 1979).

Sejalan dengan itu Alex Nitisemitomengatakan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Alex Nitisemito, 1982).

Pegawai-pegawai yang bersemangat kerja tinggi merasa bahwa mereka diikut sertakan, bahwa tujuan-tujuan organisasi adalah patut diberi perhatian, bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai (Moekiyat, 1983).

Dorongan semangat meliputi:

- kemauan kerja;
- kepuasan kerja;
- penghargaan dan pengertian dari pihak atasan;
- kesadaran mutu kerja;
- saling harga menghargai;
- perilaku adil (Gondokusumo, 1980).

Semangat atau moral menurut Komeruddin adalah kemampuan

sekelompok anggota untuk menunjukkan aktifitas bersama dengan tepat dan teguh dalam mencapai tujuan bersama (Komaruddin, 1981).

Faktor-faktor yang berhubungan dengan semangat kerja:

1. Harapan pegawai, antara lain:

- keinginan untuk berprestasi
- kepemimpinan yang baik
- ingin diperlakukan sebagai manusia
- cukup bebas dalam melakukan tugas pekerjaan
- ingin diperlakukan secara adil dan wajar
- ingin maju jika perlu secara bersaing
- ingin adanya persaudaraan dan dihargai oleh orang lain
- ingin tugas-tugas yang berguna bagi umum.

2. Hubungan kerja, meliputi:

- tata kesopanan berhubungan rekan setingkat, dengan para bawahan dan dengan para atasan
- tata kesopanan dalam menghadapi pihak luar yang berhubungan dengan organisasi.

3. Kondisi / lingkungan kerja, antara lain:

- cara kerja yang teratur dan baik
- suasana kerja yang tenteram dan menyenangkan
- kebersihan dan kesehatan tempat kerja
- keamanan baik fisik maupun psikis
- tata ruang yang menyenangkan dan menyegarkan, misalnya: ventilasi yang cukup, pewarnaan ruangan yang sejuk.

4. Kesejahteraan materiil maupun spirituil.

---

Kesejahteraan materiil misalnya gaji bulanan yang diterima, kesejahteraan spirituil misalnya bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, ceramah keagamaan.

5. Jaminan sisial, antara lain:

- pemberian rumah dinas
- cuti sakit
- pemberian pakaian dinas
- pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan kerja.

### BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### A. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Depnaker Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Depnaker Banyumas.

#### B. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan:

1. Dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah atau suatu instansi dalam mengambil kebijaksanaan dalam penerapan disiplin kerja pegawai.
2. Dapat memberikan informasi untuk penelitian sejenis dalam lingkup yang lebih luas.

#### C. Hipotesis

1. Ada korelasi positif (Significant) antara pengawasan dengan disiplin kerja.
2. Ada korelasi positif (significant) antara semangat kerja dengan disiplin kerja.

## BAB IV METODE PENELITIAN

### A. Definisi operasional

Yang dimaksud pengawasan adalah usaha untuk memilih orang-orang yang tepat untuk tiap pekerjaan, menimbulkan minat bekerja, mengukur dan menilai hasil kerjanya, mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu, menciptakan suasana kerja sama yang erat antar pegawai, sehingga diharapkan dalam mencapai tujuan pelaksanaannya sesuai dengan rencana dan dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- menimbulkan minat bekerja;
- menciptakan suasana kerja yang erat dan
- mencegah penyelewengan-penyelewengan.

Yang dimaksud disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku individu maupun kelompok yang berusaha untuk tertib dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis yang ada dalam instansi yang bersangkutan secara sadar tanpa paksaan dan dengan perasaan senang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- mentaati jam kerja;
- mentaati peraturan-peraturan yang ada dan
- tanggung jawab.

Yang dimaksud semangat kerja adalah suatu sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap pekerjaan

nya, teman sejawatnya / sekerjanya, atasannya dan lingkungan kerjanya secara bersama, bekerja sama secara giat dan konsekwen dalam rangka melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- kemauan bekerja;
- bekerja dengan senang
- adanya kerja sama;
- diikuti sertakan.

#### B. Metode penelitian

1. Metode yang digunakan adalah studi kasus.

2. Cara sampling

Pengambilan sampel secara sensus.

Sampel adalah pegawai kantor Depnaker Banyumas.

Penelitian ini mengambil semua sampel yaitu meneliti semua pegawai kantor Depnaker Banyumas.

3. Teknik pengambilan data

3.1. observasi

3.2. kuesioner

4. Analisis data

Penelitian ini dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif.

Dalam analisis kuantitatif digunakan rumus Korelasi Tata Jenjang, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{s\ xy} = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum D^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \quad (\text{Gulo W., 1983}).$$

dimana:

$$x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Keterangan:

$r_s$  • Koeffisien Korelasi Tata Jenjang

$D^2$  • Kuadrat Jumlah Beda Jenjang

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Struktur Organisasi Kantor Depnaker Banyumas

Struktur organisasi kantor Depnaker Banyumas adalah sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Depnaker
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha, meliputi:
  - Penyelenggara administrasi kepegawaian
  - Bendahara rutin
  - Bendahara gaji
  - Penyelenggara Tata Usaha Umum
  - Penginventarisir
  - Pengagenda
  - Pengarsip
  - Pengetik
  - Pengantar surat
  - Pramutamu
  - Pesuruh.
3. Kepala Seksi Penempatan dan Padat Karya, meliputi:
  - Pengantar kerja
  - Pemimpin test psikologi
  - Penyuluh teknologi tepat guna
  - Penyelenggara perijinan tenaga asing
  - Analisa jabatan
  - Pengumpul dan pengolah data pasar kerja
  - Penyaji penyebarluasan pasar kerja.
4. Kepala Seksi Latihan dan Bimbingan Instansi, meliputi:
  - Penyelenggara perijinan latihan
  - Penyelenggara standarisasi program latihan

- Penyelenggara test klasifikasi sertifikat
  - Pemantau latihan
  - Penyelenggara pembinaan instruktur
  - Teknisi akreditasi latihan
  - Perencanaan latihan.
5. Kepala seksi Ketenaga Kerjaan dan Syarat Kerja, meliputi:
- Penyelenggara pembinaan pendidikan hubungan kerja
  - Perantara perselisihan hubungan kerja
  - Penyelenggara pembinaan organisasi pekerjaan dan perusahaan
  - Penyelenggara pembinaan syarat kerja
  - Penyelenggara pembinaan tenaga kerja sektor informal
  - Administrasi teknis penyelenggara pembinaan syarat kerja.
6. Kepala Seksi Pengawasan Ketenaga Kerjaan, meliputi:
- Pengawas keselamatan dan kesehatan kerja mekanik
  - Pengumpul dan pengolah data pengawasan kerja
  - Penyelenggara administrasi teknis pengawasan kerja.
- B. Tugas-tugas Kepala Seksi Pengawasan Ketenaga Kerjaan
1. Pengawasan keselamatan kerja mekanik, meliputi:
- Memberikan hasil laporan pemeriksaan dan pengujian pesawat mekanik dan melaporkannya kepada Kasinya.
  - Menyusun konsep rencana kegiatan / pengawasan ulang pesawat mekanik sesuai rencana kegiatan bidang pengawasan.
  - Menyusun konsep usulan perijinan di bidang mekanik untuk mendapatkan persetujuan Kasi.

- Mengadakan kunjungan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan yang menggunakan pesawat mekanik.
  - Melaksanakan pengawasan ulang terhadap pesawat mekanik bersama atau atas perintah Kabid melalui Kasi yang bersangkutan.
  - Melaksanakan pembinaan, penyuluhan dan konsultasi kepada para pemakai atau operator pesawat mekanik atas perintah atasannya.
  - Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya seperti mengetik dan membuat konsep surat tegoran untuk perusahaan yang terlambat mengirim laporan.
2. Pengumpulan dan pengolahan data pengawasan ketenaga kerjaan, meliputi:
- Mempelajari pedoman dan petunjuk pengumpulan data untuk mengetahui macam, waktu formulir metode, dan teknik pengumpulan dan mengolah data pengawasan ketenagakerjaan yang diperlukan.
  - Mengklasifikasikan data pengawasan ketenagakerjaan seperti norma kerja, kecelakaan kerja, keselamatan kerja mekanik, listrik kebakaran, dan konstruksi bangunan, persaratan kerja untuk memberikan gambaran kegiatan.
  - Mempelajari dan memberikan kebenaran data serta volume kegiatan berdasarkan laporan yang masuk menurut bentuknya agar sesuai dengan rencana.
  - Mengumpulkan data berkunjung langsung ke tempat, melalui surat dan telepon sesuai dengan petunjuk atas
-

- Membuat laporan jumlah perusahaan yang telah mempunyai peraturan perusahaan dan KKB kepada Kakanwil dan Menteri Tenaga Kerja secara periodik setiap bulan.
  - Mengolah dan menyajikan data serta informasi data serta informasi data pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi kegiatan dan permasalahannya dalam bentuk yang telah ditetapkan sebagai bahan untuk menyusun rencana kegiatan dan pemantauan pelaksanaan pengolahan data pengawasan ketenagakerjaan.
  - Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan dan menyampaikan hasil pengumpulan dan pengolahan data pengawasan ketenagakerjaan, seperti membuat daftar rekapitulasi jumlah pengawas ketenagakerjaan dan menyusun daftar kartu pengawas untuk dikirim ke kepegawaian guna pembuatan kartu pengenalan pengawasan ketenagakerjaan.
3. Penyelenggara Administrasi teknis Pengawasan Kerja, meliputi :
- Menyusun dan menghimpun data hasil pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan tugas pokoknya untuk digunakan sebagai bahan laporan.
  - Mencatat hasil pengawasan ketenagakerjaan, perijinan, pengesahan dan sebagainya sesuai tugas yang diberikan dalam buku register.
  - Menerima berkas laporan kecelakaan kerja, ketenagakerjaan, permohonan izin penyimpangan waktu kerja,
-

- Mengagende laporan yang masuk pada buku agenda dengan diberi nomor sesuai nomor urutan membagi nomor sesuai ijin untuk kemudian diserahkan petugas pengawas guna diadakan penyelesaian.
- Mengirimkan blangko retribusi kepada perusahaan untuk diisi jumlah PK untuk penghitungan besarnya retribusi yang harus dibayar oleh perusahaan.
- Menghitung retribusi yang dibayar oleh perusahaan sesuai dengan laporan yang telah diterima.
- Menyetorkan hasil pemasukan retribusi ke kantor Perbendaharaan Negara menurut jumlah uang yang tertera pada kwitansi setiap seminggu sekali.
- Membuat laporan buku kas penerimaan retribusi untuk di kirim ke Kanwil dan ke Menteri sebagai laporan.
- Mengumpulkan data dari petugas pengawas untuk diolah dan digandakan untuk pembuatan laporan bulanan, tahunan, sesuai dengan ketentuan.
- Membuat statistik hasil kegiatan administrasi teknik pengawasan untuk mengetahui tingkat perkembangan serta melaporkan kepada atasan baik bulanan maupun triwulan dan tahunan.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya seperti mengetik laporan, memberikan informasi tentang penyelenggaraan administrasi teknik pengawasan.

#### C. Peraturan yang berlaku di Kantor Depnaker Banyumas

Peraturan yang berlaku di kantor Depnaker Banyumas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adapun peraturan-peraturan tersebut antara lain:

1. Setia dan tata sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
2. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;
3. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, pemerintah, dan pegawai negeri sipil;
4. Mengangkat dan mentaati sumpah atau janji pegawai negeri sipil dan sumpah atau janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
6. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan, perintah baik yang langsung menyangkut kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
7. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
8. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara;
9. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan korps pegawai negeri sipil;
10. Segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang membahayakan atau merugikan negara / pemerintah, terutama di bidang keamanan, keu-

angan dan materiil;

11. Mentaati ketentuan jam kerja;
  12. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
  13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
  14. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
  15. bertindak dan bersikap tegas tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
  16. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
  17. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya;
  18. Mendorong bawahannya meningkatkan prestasi kerja;
  19. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya;
  20. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai dan terhadap atasan;
  21. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat;
  22. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku;
  23. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;
  24. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.
-

pat puluh empat) orang yang terdiri dari 4 (empat) golongan kepangkatan, dengan perincian sebagai berikut:

- Golongan IV : 1 orang
- Golongan III : 7 orang
- Golongan II : 32 orang
- Golongan I : 4 orang.

Dari hasil penelitian diperoleh data sebagai berikut:

1. Angka tertinggi nilai pengawasan adalah 39 dan angka terendah adalah 25, sehingga jarak pengukuran adalah  $39 - 25 = 14$ . Sedangkan pengukuran distribusi untuk menentukan tinggi rendahnya pengawasan ada tiga yaitu: Rendah, Sedang atau Tinggi.

Dari hal tersebut maka Interval menjadi  $14:3 = 4,67$  dibulatkan menjadi 5, sehingga interval menjadi:

- Rendah : 25 - 29
- Sedang : 30 - 34
- Tinggi : 35 - 39

Dengan disusunnya tiga distribusi tersebut, maka tiap responden dapat diklasifikasikan ke dalam tingkatan distribusi tertentu yaitu Rendah, Sedang atau Tinggi, sehingga dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 1. KLASIFIKASI TENTANG TINGGI RENDAHNYA PENGAWASAN

DISTRIBUSI	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
Rendah (25-29)	7	15,91 %
Sedang (30-34)	23	52,27 %
Tinggi (35-39)	14	31,82 %
<b>JUMLAH</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah.

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang sedang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Depnaker Banyumas. Hal ini difasarkan dari jumlah responden 23 orang (52,27%) yang mengatakan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang sedang dalam meningkatkan disiplin kerja. Dan ada sebanyak 7 responden (15,91%) mengatakan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang rendah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dan sejumlah 14 responden (31,82%) yang mengatakan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Angka tertinggi untuk nilai disiplin kerja adalah 27 dan angka terendah 22, sehingga jarak pengukuran adalah  $27 - 22 = 5$ . Sedangkan pengukuran distribusi untuk menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja ada 3 yaitu: Rendah, Sedang atau Tinggi.

Dari hal tersebut, maka Interval menjadi  $5:3 = 1,66$  dibulatkan menjadi 2, sehingga interval menjadi:

Rendah : 22-23

Sedang : 24-25

Tinggi : 26-27

Dengan disusunnya tiga distribusi tersebut, maka setiap responden dapat diklasifikasikan ke dalam tingkatan distribusi tertentu yaitu Rendah, Sedang atau Tinggi, sehingga dapat dibuat tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. KLASIFIKASI TENTANG TINGGI RENDAHNYA DISIPLIN KERJA**

DISTRIBUSI	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
Rendah (22-23)	5	11,36 %
Sedang (24-25)	15	34,09 %
Tinggi (26-27)	24	54,55 %
<b>JUMLAH</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah.

Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa pegawai di kantor Depnaker Banyumas dapat diklasifikasikan mempunyai disiplin yang tinggi, hal ini didasarkan pada jumlah terbanyak yaitu 24 responden (54,55%). Sedangkan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang rendah 5 responden (11,36%) dan yang mempunyai disiplin kerja yang sedang sebanyak 15 responden atau 34,09%.

3. Dari hasil penelitian tentang semangat kerja diperoleh data, angka tertinggi untuk nilai semangat kerja adalah 24 dan nilai terendah adalah 13, sehingga jarak pengukuran adalah  $24-13=11$ . Sedangkan pengukuran distribusi untuk menentukan tinggi rendahnya Semangat Kerja ada tiga yaitu: Rendah, Sedang atau Tinggi. Dari hal tersebut maka Interval menjadi  $11:3 = 3,66$  dibulatkan menjadi 4, sehingga interval menjadi:

Rendah = 13 - 16

Sedang = 17 - 20

Tinggi = 21 - 24

Dengan disusunnya tiga distribusi tersebut, maka setiap responden dapat diklasifikasikan ke dalam tingkatan tertentu yaitu: Rendah, Sedang atau Tinggi, sehingga dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 3. KLASIFIKASI TENTANG TINGGI RENDAHNYA SEMANGAT KERJA

DISTRIBUSI	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
Rendah (13-16)	8	18,18%
Sedang (17-20)	7	15,91%
Tinggi (21-24)	29	65,91%
<b>JUMLAH</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah.

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa dari 44 responden ada 29 responden (65,91%) yang mem-

punyai semangat kerja yang tinggi; 7 responden (15,91%) mempunyai semangat kerja yang sedang / cukup, serta ada 8 responden (18,91%) yang mempunyai semangat kerja rendah.

Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di kantor Depnaker Banyumas mempunyai semangat kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari besarnya prosentase yang diperoleh yaitu 65,91%.

## E. Hubungan Antara Pengawasan Dengan Disiplin Kerja

Tabel 4. JENJANG YANG DISESUAIKAN (Pengawasan dan Disiplin Kerja)

No.	Nilai variabel		Jenjang yang disesuaikan		$D$ (x - y)	$D^2$
	x	y	x	y		
1	35	25	12	31,5	-19,5	380,25
2	37	27	4	7,5	- 3,5	12,25
3	38	28	2	31,5	-29,5	870,25
4	37	25	4	31,5	-27,5	756,25
5	35	27	12	7,5	4,5	20,25
6	32	25	24,5	31,5	- 7	49
7	30	26	36	19,5	-16,5	<del>272</del> ,25
8	28	27	41,5	7,5	34	1156
9	37	26	4	19,5	-15,5	240,25
10	36	27	7,5	7,5	0	0
11	25	25	44	31,5	12,5	156,25
12	32	27	24,5	7,5	17	289
13	34	27	16	7,5	8,5	72,25
14	28	22	41,5	43	- 1,5	2,25
15	33	27	19,5	7,5	12	144
16	33	26	19,5	19,5	0	0
17	31	26	31	19,5	11,5	132,25
18	33	26	19,5	19,5	0	0
19	35	27	12	7,5	4,5	20,25
20	33	27	19,5	7,5	12	144
21	31	27	31	7,5	23,5	552,25
22	31	25	31	31,5	- 0,5	0,25
23	32	25	24,5	31,5	- 7	49

24	31	22	31	43	-12	144
25	28	25	41,5	31,5	10	100
26	34	25	16	31,5	-15,5	240,5
27	32	26	24,5	19,5	5	25
28	29	23	38,5	40,5	- 2	4
29	31	27	31	7,5	23,5	552,25
30	28	25	41,5	31,5	10	100
31	31	26	31	19,5	11,5	132,25
32	31	25	31	31,5	- 0,5	0,25
33	34	26	16	19,5	- 3,5	12,25
34	30	25	36	31,5	4,5	20,25
35	35	27	12	7,5	4,5	20,25
36	39	27	1	7,5	- 6,5	42,25
37	36	27	7,5	7,5	0	0
38	36	26	7,5	19,5	-12	144
39	29	22	38,5	43	- 4,5	20,25
40	36	25	7,5	31,5	-24	576
41	35	26	12	19,5	- 7,5	56,25
42	32	24	24,5	39	-14,5	210,25
43	32	25	24,5	31,5	- 7	49
44	30	23	36	40,5	- 4,5	20,25
			990	990	0	7787,5

Keterangan:

x = Pengawasan

y = Disiplin Kerja

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat:  $D = 0$

$\sum^2 = 7787,5$

	30	
x = 12	5	10
4	3	2
24,5	6	32,5
36	3	2
41,5	4	5
7,5	4	5
16	3	2
19,5	4	5
31	7	28
38,5	2	0,5
$\sum Tx$		92
y = 31,5	14	227,5
7,5	14	227,5
19,5	10	82,5
40,5	2	0,5
43	3	2
$\sum Ty$		540

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat

$$\sum Tx = 92$$

$$\sum Ty = 540$$

$$\begin{aligned}
 \text{Dengan demikian } \sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\
 &= \frac{44^3 - 44}{12} - 92
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{85184 - 44}{12} - 92 \\
 &= 7095 - 92 \\
 &= 7003
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\
 &= \frac{44^2 - 44}{12} - 540 \\
 &= \frac{85184 - 44}{12} - 540 \\
 &= 7095 - 540 \\
 &= 6555
 \end{aligned}$$

Sehingga,

$$\begin{aligned}
 r_s \text{ xy} &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum D^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \\
 &= \frac{7003 + 6555 - 7787,5}{2\sqrt{(7003 \times 6555)}} \\
 &= \frac{5770,5}{2\sqrt{(6775,06)}} \\
 &= \frac{5770,5}{13550,12} \\
 &= 0,426
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan ini diketahui bahwa Koefisien Korelasi adalah 0,426.

Untuk mencari ada tidaknya pengaruh antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja digunakan t - test, yang rumusnya:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - (r_s)^2}}$$

$$df = N - 2$$


---

Dengan demikian maka,

$$\begin{aligned}
 t &= 0,426 \sqrt{\frac{44 - 2}{1 - (0,426)^2}} \\
 &= 0,426 \sqrt{\frac{42}{1 - 0,1815}} \\
 &= 0,426 \sqrt{\frac{42}{0,8185}} \\
 &= 0,426 \sqrt{51,313} \\
 &= 0,426 (7,163) \\
 &= 3,052
 \end{aligned}$$

Dengan DK = 2 dan taraf signifikannya 5% serta taraf kepercayaan 95%, maka t diperoleh 1,684.

Karena t-test yang diperoleh dari perhitungan adalah sebesar 3,052 dengan koefisien korelasi 0,426 lebih besar dari harga kritik (t-tabel), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Ada korelasi yang significant (positif) antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai", diterima dan terbukti kebenarannya.

F. Hubungan Antara Semangat Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai

Tabel 6. JENJANG YANG DISESUAIKAN (Semangat Kerja dan Disiplin Kerja)

No.	Nilai variabel		Jenjang yang disesuaikan		$D$ (x - y)	$D^2$
	z	y	z	y		
1	22	25	13	31,5	-18,5	342,25
2	23	27	4,5	7,5	- 3	9
3	20	25	31	31,5	- 0,5	0,25
4	23	25	4,5	31,5	-27	729
5	22	27	13	7,5	5,5	30
6	15	25	41,5	31,5	10	100
7	21	26	23,5	19,5	4	16
8	21	27	23,5	7,5	16	256
9	23	26	4,5	19,5	-15	225
10	21	27	23,5	7,5	16	256
11	22	25	13	31,5	-18,5	342,25
12	22	27	13	7,5	5,5	30,25
13	21	27	23,5	7,5	16	256
14	15	22	41,5	43	- 1,5	2,25
15	21	27	23,5	7,5	16	256
16	21	26	23,5	19,5	4	16
17	21	26	23,5	19,5	4	16
18	23	26	4,5	19,5	-15	225
19	23	27	4,5	7,5	- 3	9
20	23	27	4,5	7,5	-3	9
21	21	27	23,5	7,5	16	256

22	22	25	13	31,5	-18,5	242,25
23	16	25	38	31,5	6,5	42,25
24	22	22	13	43	-30	900
25	22	25	13	31,5	-18	342,25
26	19	25	34	31,5	2,5	6,25
27	21	26	23,5	19,5	4	16
28	21	23	23,5	40,5	-17	289
29	23	27	4,5	7,5	-3	9
30	21	25	23,5	31,5	-8	64
31	19	26	34	19,5	14,5	210,25
32	15	25	41,5	31,5	10	100
33	16	26	38	19,5	18,5	342,25
34	16	25	38	31,5	6,5	42,25
35	22	27	13	7,5	5,5	30,25
36	23	27	4,5	7,5	-3	9
37	22	27	13	7,5	3,5	30,25
38	13	26	44	19,5	24,5	900,25
39	17	22	36	13	7	49
40	20	25	31	31,5	-0,5	0,25
41	19	26	34	19,5	14,5	210,25
42	15	24	41,5	39	2,5	6,25
43	21	25	23,5	31,5	-8	64
44	20	23	31	40,5	-9,5	90,25
			990	990	0	7177

Keterangan:

$x$  = Semangat Kerja

$y$  = Disiplin Kerja

Dari 6 di atas dapat dilihat:  $D_x = 0$

$D_y = 7177$

	35	
$z = 13$	9	60
4,5	8	42
41,5	4	5
23,5	12	143
31	3	2
38	3	2
34	3	2
$\sum Tz$		256
$y = 31,5$	14	227,5
7,5	14	227,5
19,5	10	82,5
40,5	2	0,5
43	3	2
$\sum Ty$		540

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat

$$\sum Tz = 256$$

$$\sum Ty = 540$$

Dengan demikian  $\sum z^2 = \frac{44^3 - 44}{12} = 256$

$$= \frac{85184 - 44}{12} = 256$$

$$= 7095 - 256$$

$$= 6839$$

$$\begin{aligned}
 \text{Dan } \sum y^2 &= \frac{44^3 - 44}{12} - 540 \\
 &= \frac{85184 - 44}{12} - 540 \\
 &= 7095 - 540 \\
 &= 6555
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh

$$\begin{aligned}
 \sum z^2 &= 6839 \\
 \sum y^2 &= 6555
 \end{aligned}$$

Sehingga dengan demikian, maka

$$\begin{aligned}
 r_{s \text{ zy}} &= \frac{\sum z^2 + \sum y^2 - \sum D^2}{2\sqrt{\sum z^2 \cdot \sum y^2}} \\
 &= \frac{6839 + 6555 - 7177}{2\sqrt{6839 \times 6555}} \\
 &= \frac{6217}{2\sqrt{44829645}} \\
 &= \frac{6217}{13391} \\
 &= 0,464
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan ini diketahui bahwa koefisien korelasi adalah 0,464.

Untuk mencari ada tidaknya pengaruh antara Semangat kerja dengan Disiplin Kerja digunakan t-test yang rumusnya adalah;

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - (r_s)^2}}$$

$$\begin{aligned}
t &= 0,464 \sqrt{\frac{44-2}{1-0,464^2}} \\
&= 0,464 \sqrt{\frac{42}{1-0,215}} \\
&= 0,464 \sqrt{\frac{42}{0,785}} \\
&= 0,464 \times 7,3146 \\
&= 3,394
\end{aligned}$$

Dengan DK = 2 dan taraf signifikannya 5%, maka t diperoleh 1,684.

Karena t-test yang diperoleh dari perhitungan adalah sebesar 3,394 lebih besar dari harga kritik atau t-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa:

"Ada korelasi yang signifikan (positif) antara Semangat Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai", diterima dan terbukti kebenarannya.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Ada korelasi yang positif (signifikan) antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dalam analisis data yang telah dilakukan, dimana dalam analisis data diperoleh koefisien korelasi ( $r_s$ ) antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,426 dan nilai t-test sebesar 3,052 di atas harga kritik (t-tabel) yaitu 1,684.
2. Ada korelasi yang positif (signifikan) antara Semangat Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dalam analisis data yang telah dilakukan, dimana dalam analisis data diperoleh Koefisien Korelasi ( $r_s$ ) sebesar 0,464 dan nilai t-test sebesar 3,394 di atas harga kritik (t-tabel) yaitu 1,684.
3. Disiplin Kerja Pegawai di kantor Depnaker Banyumas lebih banyak dipengaruhi Semangat Kerjanya apabila dibandingkan dengan Pengawasan yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil t-test yang diperoleh, yaitu 3,394 dibanding 3,052.

### B. Saran

1. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan, maka disiplin kerja dapat ditingkatkan. Tetapi pegawai pada umumnya tidak senang apabila semua gerak-gerik atau tingkah lakunya selalu diawasi oleh pimpinan atau atasan. Oleh karena itu agar

pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan / atasan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka atasan sebaiknya sering mengadakan komunikasi dengan para bawahannya.

2. Untuk lebih meningkatkan Semangat kerja pegawai atau bawahannya, atasan sebaiknya mau mendengarkan atau menerima saran atau pendapat yang diajukan oleh bawahannya.
-

- ....., 1980, Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 1980,  
Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Gondokusumo, 1980, Komunikasi Penugasan, Gunung Agung,  
Jakarta.
- Gulo, W., 1983, Dasar Dasar Statistik, Satya Wacana, Se-  
marang.
- Halsey, G.D., 1965, Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pe-  
gawai Saudara, Jaya Sakti, Jakarta.
- Komaruddin, 1981, Analisa Organisasi Manajemen Modern,  
Rajawali, Jakarta.
- Moekiyat, 1979, Manajemen Kepegawaian, Alumni, Bandung.
- Moekiyat, 1983, Manajemen Kepegawaian dan Hubungan-hubu-  
ngan Dalam Perusahaan, Alumni, Bandung.
- Nitisemito, A.S., 1982, Manajemen Personalia, Ghalia In-  
donesia, Jakarta.
- Nitisemito, A.S., 1983, Manajemen Suatu Dasar dan Pengan-  
tar, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, S.P., 1983, Organisasi Kepemimpinan dan Perila-  
ku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- Staf Dosen BPA UGM, 1977, Ensiklopedi Administrasi, Gu-  
nung Agung, Jakarta.
- Tim Penulis Modul FISIP-UT, 1988, Pengawasan Melekat,  
Karunika, Jakarta.