

**Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Sd Islam
Al-Izhar 4 Kebayoran Lama – Jakarta**

Theobaldus Boro Tura, S.E. M.M
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email : theobaldussr@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi dan memberikan kontribusi besar kepada organisasi karena pegawai bekerja dan bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui tingginya komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan yang tentunya berdampak secara operasional suatu perusahaan atau pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama-Jakarta..

Penarikan sampel dengan teknik sampel jenuh terhadap 50 responden dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan metode analisis pengolahan data, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi *product moment* (korelasi *pearson*), uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (variabel Y) pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama-Jakarta. Hal ini berdasarkan hasil uji antara lain koefisien korelasi sebesar 0,830 dengan interpretasi sangat kuat, regresi linier sederhana sebesar $Y = 13,482 + 0,631X$ dengan koefisien determinasi sebesar 68,89% serta tingkat signifikansinya sebesar 10,310.

Kata kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja Karyawan

I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan Sumber Daya Manusianya, terutama pada masalah motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja/penempatan tenaga kerja dan komitmen organisasi terhadap pegawai. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas perusahaan.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pengawasan, pembinaan, pengembangan, pemuasan dan manfaat sebaik-baiknya. Dan

tampaknya pada manajemen sekarang ini, bagaimanapun kompleksnya atau sederhananya suatu bentuk usaha, manusia (sumber daya manusia) yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun perusahaan sebagai badan usaha dalam menjalankan usahanya telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional serta mempunyai kesadaran akan tanggung-jawab untuk bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tenaga kerja yang mempunyai pengalaman yang lebih baik akan semakin terbiasa dan terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu tenaga kerja yang mempunyai pengalaman diharapkan dapat menerima dengan cepat latihan-latihan yang diberikan dalam masa percobaan sebagai calon karyawan.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai

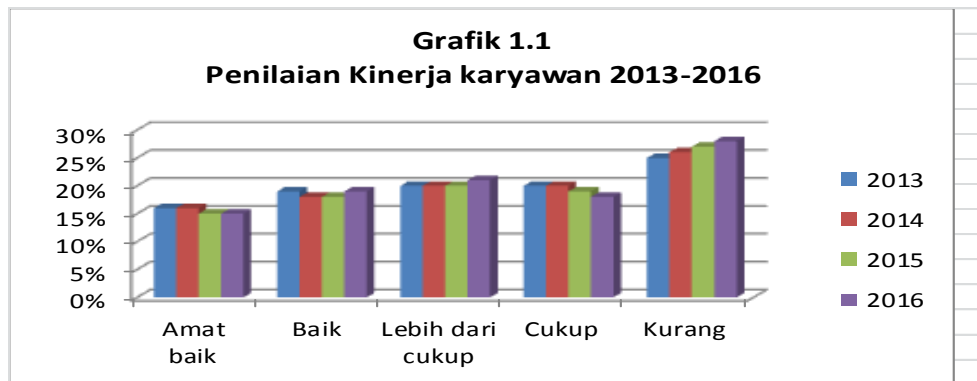
dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki . Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat.

Pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan

diadakannya pengawasan maka dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada instansi ini. Dan juga perlu ditingkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya.

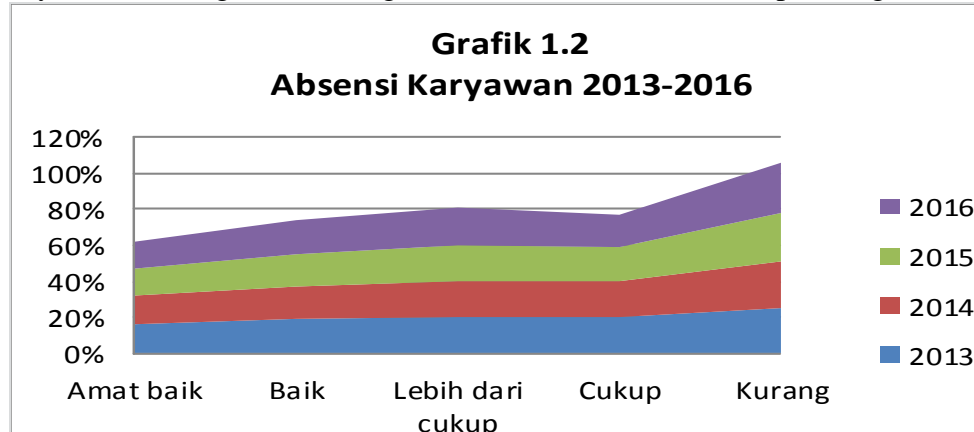
Demikian halnya, SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama. Dalam kegiatannya, salah satu faktor yang paling menentukan bagi keberhasilan tujuan organisasi adalah kepatuhan dalam melaksanakan disiplin terhadap pekerjaan dengan pengawasan secara menyeluruh . Namun adakalanya pada pelaksanaannya seringkali ditemukan adanya kelamahan dalam fungsi pengawasan yang menyebabkan karyawan sering meninggalkan tempat tanpa pemberitahuan atau mencatat alasan dan jam keluar masuk di buku ijin meinggalkan tempat. Seperti grafik dibawah ini yang menunjukkan kinerja karyawan selama 4 (empat) tahun terakhir yaitu dari 2013 sampai dengan 2016.



Sumber : Data primer

Kurangnya ketegasan dalam menegakan peraturan atas sikap-sikap indisipliner karyawan membuat sikap manajemen terkesan lemah dan tidak memiliki *power of rule* untuk membentuk karakter karyawan sehingga berimbas kepada tingginya tingkat absensi karyawan dengan berbagai

alasan yang tidak mendasar. Tentu hal ini merupakan sisi negatif dari budaya kerja yang akan menurunkan kredibilitas dan kewibawaan organisasi. Gambaran tentang absensi karyawan dapat di lihat pada grafik dibawah ini selama 4 (empat) tahun terkahir yaitu dari tahun 2013 sampai dengan 2016.



Sumber : Data primer

Kondisi lingkungan kerja yang terdiri dari ruangan-ruangan yang multifungsi dan dapat digunakan untuk berbagai aktifitas diluar tugas sehingga tidak terkonsentrasi sesuai plot tugas dan tanggung jawabnya maka karyawan lebih memanfaatkan hal ini disesuaikan dengan ritme kerja yang cenderung lebih santai.

Fakta yang terjadi di lapangan terhadap aktifitas karyawan yang cenderung tidak memiliki konsep dalam aktualisasi pekerjaan lebih didasarkan atas lemahnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya. Budaya organisasi belum mampu mengawal sikap dan perilaku

yang sesungguhnya sehingga masih dirasakan jauh dari arah menuju visi dan misi organisasi.

Ketika disiplin sudah dirasakan bukan sebagai elemen pendukung yang sangat penting dan tidak adanya kesadaran murni yang lahir dari diri karyawan itu sendiri maka sangat mudah disimpulkan bahwa aktifitas yang dilakukan lebih kepada semata-mata hanya menggugurkan kewajiban dan tidak memiliki aspek orientasi dan pembentukan manajemen kerja yang lebih baik ke depan. Hal ini tidak bisa dipaksakan dan tujuan perusahaan menjadi tumpul sepanjang tidak secara bersama-sama bergerak menyatukan semangat dan misi untuk mencapai visi organisasi dengan sukses dan berkesinambungan.

Rangkaian kegiatan kerja karyawan sebagai aktualisasi dari program-program kerja yang sudah tersusun semestinya di evaluasi secara berkala untuk mengukur sejauh mana target pencapaiannya. Ketika hal ini tidak dilakukan maka akan lebih sulit menemukan alternatif dan solusi ketika ditemukan masalah di lapangan yang berhubungan dengan karyawan, konsumen dan manajemen. Penekanan (*pressing*) terhadap pencapaian hasil kerja sebagai bagian dari tujuan organisasi mutlak dilakukan agar karyawan memiliki semangat dan motivasi yang baik guna terciptanya iklim kerja dengan *feed back* saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah dengan mengacu pada latar belakang, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengawasan pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama-Jakarta?
2. Bagaimana disiplin kerja pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama-Jakarta?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama-Jakarta?

II METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:15), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama-Jakarta sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116). Sampel adalah suatu bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, maka pengambilan

sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus dengan cara pengambilan data dilakukan

menyebarkan kepada 50 orang pegawai yang dijadikan sampel.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut :

Tabel 2.1
Skala Likert Alternatif Jawaban Kuesioner

No	Kategori Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:132)

Untuk mempermudah, berikut ini disajikan tabulasi pedoman koefisien dan

perbandingannya dengan hasil penelitian yang telah diolah:

Tabel 2.2
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2011:184)

III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Distribusi Data

Tabel 3.1
Kumulatif Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel (X) Pengawasan

Indikator	Pernyataan		Jawaban					
			SS	S	R	TS	STS	Jlh
Membandingkan	1	Konsep yang diterapkan dalam bentuk program kegiatan sesuai dengan fakta di lapangan	16	27	7	0	0	50
			32%	54%	14%	0%	0%	100%
	3	Pengawasan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan, perencanaan, dan kebijaksanaan waktu yang akan datang	18	21	11	0	0	50
			36%	42%	22%	0%	0%	100%
%		34%	48%	18%	0%	0%	100%	
Mengukur	5	Perusahaan melihat potensi setiap individu karyawan sebagai aset perusahaan	15	26	8	1	0	50
			30%	52%	16%	2%	0%	100%
	7	Pimpinan elakukan penilaian terhadap kinerja tiap karyawan	12	18	17	3	0	50
			24%	36%	34%	6%	0%	100%
%		27%	44%	25%	4%	0%	100%	
Tindakan Perbaikan	9	Perusahaan melakukan penilaian atau evaluasi dari pelaksanaan pengawasan	18	19	12	1	0	50
			36%	38%	24%	2%	0%	100%
	2	Pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi	1	30	16	3	0	50
			2%	60%	32%	6%	0%	100%
%		19%	49%	28%	4%	0%	100%	
Budaya	4	Pengawasan	18	19	13	0	0	50

Kerja		berdasarkan standar prosedur yang obyektif	36%	38%	26%	0%	0%	100%	
	6	Pengawasan berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku	12	15	19	4	0	50	
			24%	30%	38%	8%	0%	100%	
		%	30%	34%	32%	4%	0%	100%	
Sikap dan perilaku	8	Perusahaan memiliki kewajiban memberikan apresiasi maksimal terhadap prestasi kerja	16	20	14	0	0	50	
			32%	40%	28%	0%	0%	100%	
		Pengawasan terhadap aspek loyalitas dan kejujuran karyawan adalah prioritas	0	23	21	6	0	50	
			0%	46%	42%	12%	0%	100%	
			%	16%	43%	35%	6%	0%	100%
Total Keseluruhan			126	218	138	18	0	500	
			%	25,2	43,6	27,6	3,6	0	100%

Sumber : Data olahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel di atas, jawaban responden atas pernyataan mengenai variabel pengawasan yang diberikan oleh SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama mendapatkan jumlah total 500 dari 50 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak 10. Dari total keseluruhan jawaban responden dapat ditarik kesimpulan yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 126 atau 25,2 %, responden menjawab Setuju (S) sebanyak 218 atau 43,6 %, menjawab Ragu-ragu (R) sebanyak

138 atau 27,6 %, yang menjawab Tidak Setuju (TS) 18 atau 3,6 % dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 atau 0 %.

Dari hasil tersebut diketahui bahwa jawaban responden terbanyak menjawab Setuju (S) sebesar 43,6 % (faktor terbesar dipengaruhi oleh indikator Tindakan Perbaikan dengan persentase sebesar 49%). Hal ini membuktikan bahwa pengawasan pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama

sudah cukup baik dan optimal, namun perusahaan perlu meningkatkan lagi atau mempertahankannya karena responden terdapat responden yang menjawab Ragu-ragu (R) 27,6%, (faktor terbesar dipengaruhi

oleh indikator Sikap dan Perilaku dengan presentase sebesar 49%), dan ada yang menjawab Tidak Setuju (TS) 3,6% (faktor terbesar dipengaruhi oleh indikator Sikap dan Perilaku juga dengan presentase 12%).

Tabel 3.2
Kumulatif Distribusi jawaban Responden Terhadap Variabel (Y)
Disiplin Kerja

dikator	Pernyataan		Jawaban					Jumlah
			SS	S	R	TS	STS	
Teladan Pimpinan	1	Pimpinan memberikan teladan dalam hal disiplin kerja	18	23	6	2	1	50
			36%	46%	12%	4%	2%	100%
	3	Pimpinan memberikan kontribusi positif terhadap hasil pekerjaan	21	18	8	2	1	50
			42%	36%	16%	4%	2%	100%
	%		39%	41%	14%	4%	2%	100%
	Balas Jasa	5	Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaan	10	15	22	2	1
20%				30%	44%	4%	2%	100%
7		Terdapat adanya kepuasan karyawan terhadap hak yang di dapat	10	14	19	7	0	50
			20%	28%	38%	14%	0%	100%
%		20%	29%	41%	9%	1%	100%	

Pengawasan Melekat	9	Pengawasan kerja sesuai dengan program dan dilakukan secara bertahap	16	17	14	2	1	50
			32%	34%	28%	4%	2%	100%
	2	Pengawasan di sertai dengan sarana dan prasarana yang cukup agar penilaian lebih objektif	2	28	16	4	0	50
4%			56%	32%	8%	0%	100%	
%			18%	45%	30%	6%	1%	100%
Sanksi /Hukuman	4	Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.	17	17	14	2	0	50
			34%	34%	28%	4%	0%	100%
	6	Berat ringanya sanksi hukuman yang akan ditetapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.	14	20	14	2	0	50
28%			4%	28%	4%	0%	100%	
%			31%	37%	28%	4%	0%	100%
Ketegasan	8	Ketegasan memiliki efek positif terhadap pelaksanaan	18	15	14	2	1	50

	pekerjaan	36%	3%	28%	4%	2%	100%
	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	3	25	17	5	0	50
		6%	50%	34%	10%	0%	100%
	%	21%	40%	31%	7%	1%	100%
Total Keseluruhan		129	192	144	30	5	500
	%	25,8	38,4	28,8	6	1	100%

Dari data kontribusi jawaban diatas dapat diketahui responden terbanyak menjawab Setuju (S) sebesar 25,8% (Faktor terbesar dipengaruhi oleh indikator Pengawasan Melekat dengan presentase sebesar 45%), Hal ini mengisyaratkan bahwa disiplin kerja pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama sudah cukup baik dan optimal, namun perlu ditingkatkan lagi karena terdapat responden yang menjawab Ragu-ragu (R) sebesar 28,8% (faktor terbesar dipengaruhi oleh indikator Balas Jasa dengan presentase sebesar 41%), dan yang menjawab Tidak Setuju (TS)6% (faktor terbesar dipengaruhi oleh indikator Balas Jasa dengan presentase sebesar 9%), dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 1% (faktor terbesar dipengaruhi oleh indikator Teladan Pimpinan dengan presentase sebesar 2%).

B. Hasil Analisis Data

1. Korelasi Product Moment

Dalam menganalisa pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama Penulis menggunakan metode korelasi sederhana.

Dari hasil pengumpulan kuesioner sebanyak 50 responden dengan kuesioner Pengawasan (X) dan Disiplin Kerja (Y) sebanyak masing-masing 10 pernyataan dan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.26
Analisa Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	33	37	1089	1369	1221
2	35	33	1225	1089	1155
3	45	42	2025	1764	1890
4	42	40	1764	1600	1680
5	43	42	1849	1764	1806
6	40	42	1600	1764	1680
7	46	39	2116	1521	1794
8	39	39	1521	1521	1521
9	39	34	1521	1156	1326
10	42	39	1764	1521	1638
11	40	42	1600	1764	1680
12	33	34	1089	1156	1122
13	30	31	900	961	930
14	41	36	1681	1296	1476
15	29	35	841	1225	1015
16	31	35	961	1225	1085
17	47	43	2209	1849	2021
18	41	43	1681	1849	1763
19	41	41	1681	1681	1681
20	40	39	1600	1521	1560
21	48	42	2304	1764	2016
22	36	37	1296	1369	1332
23	39	36	1521	1296	1404
24	42	40	1764	1600	1680
25	40	38	1600	1444	1520
26	31	33	961	1089	1023
27	31	35	961	1225	1085
28	31	31	961	961	961
29	31	32	961	1024	992
30	47	47	2209	2209	2209
31	43	38	1849	1444	1634
32	45	39	2025	1521	1755
33	40	41	1600	1681	1640
34	46	45	2116	2025	2070
35	34	34	1156	1156	1156
36	41	38	1681	1444	1558

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
37	42	39	1764	1521	1638
38	38	37	1444	1369	1406
39	36	33	1296	1089	1188
40	33	32	1089	1024	1056
41	27	33	729	1089	891
42	32	31	1024	961	992
43	47	47	2209	2209	2209
44	43	41	1849	1681	1763
45	45	43	2025	1849	1935
46	42	39	1764	1521	1638
47	46	46	2116	2116	2116
48	35	37	1225	1369	1295
49	40	40	1600	1600	1600
50	44	35	1936	1225	1540
Total	1952	1905	77752	73471	75346

Dari data diatas, penulis gunakan untuk mengetahui hubungan antara Variabel X (Pengawasan) dengan Variabel Y (Disiplin Kerja), dengan menggunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(50 \cdot 75346) - (1952 \cdot 1905)}{\sqrt{\{(50 \cdot 77752) - (1952)^2\} \cdot \{(50 \cdot 73471) - (1905)^2\}}}$$

$$= \frac{3767300 - 3718560}{\sqrt{(3887600 - 3810304) \cdot (3673550 - 3629025)}}$$

$$= \frac{48740}{\sqrt{77296 \cdot 44525}}$$

$$= \frac{48740}{\sqrt{3441604400}}$$

$$= \frac{48740}{58665,188}$$

$$= 0,830$$

Dari hasil analisis perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi *Pearson* ada hubungan korelasi positif antara

Pengawasan dengan Disiplin Kerja karyawan yaitu sebesar $r = 0,830$ yang termasuk kategori Sangat Kuat (0,80 – 0,100), maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja adalah dengan menggunakan koefisien determinasi.

2.1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen (X) yakni Pengawasan terhadap variabel dependen (Y) yakni Disiplin Kerja, adapun rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Dalam rumus regresi linier tersebut, penulis harus

mencari nilai koefisien a dan b terlebih dahulu. Nilai a dan b dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{a.} \quad &= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{(1905)(77752) - (1952)(75346)}{50(77752) - (1952)^2} \\
 &= \frac{148117560 - 147075392}{3887600 - 3810304} \\
 &= \frac{1042168}{77296} \\
 &= 13,482
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b.} \quad &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{50(75346) - (1952)(1905)}{50(77752) - (1952)^2} \\
 &= \frac{3767300 - 3718560}{3887600 - 3810304} \\
 &= \frac{48740}{77296} \\
 &= 0,631
 \end{aligned}$$

3. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan digunakan rumus koefisien penentu atau koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R \text{ (Koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100 \% \\
 &= (0,830)^2 \times 100 \% \\
 &= 0,6889 \times 100 \% \\
 &= 68,89 \%
 \end{aligned}$$

Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 68,89

% dan sisanya sebesar 31,11 % dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.

4. Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka penulis melakukan pengujian hipotesa dengan cara membandingkan t-tabel dengan t-hitung. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikan (α) yang digunakan dan derajat kebebasan ($df=n-2$) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel (n). Taraf nyata yang penulis gunakan sebesar 0,05 (5 %).

Rumus t hitung adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= 0,830 \frac{\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,830^2}} \\
 &= 0,830 \frac{\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,6889}} \\
 &= 0,830 \frac{\sqrt{48}}{\sqrt{0,3111}} \\
 &= 0,830 \frac{6,9282}{0,5577} \\
 &= 0,830 \cdot 12,4228 \\
 &= 10,310
 \end{aligned}$$

Pengambilan keputusan menggunakan angka pembanding t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka signifikan.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Sehingga berdasarkan hasil pengujian rumus di atas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,310 > 2,4$ yang artinya bahwa H_0

ditolak dan H_1 diterima, artinya Pengawasan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,482 + 0,631 X$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,482 menyatakan bahwa jika $X = 0$ maka nilai $Y = 13,482$
- Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 0,631. Hal ini berarti jika variabel Pengawasan (X) naik satu, maka akan meningkatkan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,631.

C. Pembahasan

Atas dasar hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdapat pengaruh pengawasan yang sangat signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi yang merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih, sehingga dalam tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi dinyatakan pengaruh

pengawasan sangat signifikan atau sangat kuat pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan.

Sementara itu, dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan bahwa pengawasan pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama memiliki jumlah reduksi yang besar sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dalam hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dapat di prediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen ketika nilai variabel pengawasan (X) naik satu (Satuan), maka dapat meningkatkan variabel disiplin kerja (Y) . Dan dari hasil perhitungan uji hipotesis dapat disimpulkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai yang signifikan.

IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama, maka dapat ditarik kesimpulan:

- Peran dan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama sudah cukup baik dan

optimal baik dari perspektif karyawan maupun manajemen, didasarkan pada hasil jawaban responden dengan persentase dan jumlah responden terbanyak menjawab Setuju (S) dan terendah menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan indikator tertinggi ditunjukkan oleh Tindakan Perbaikan yang mencapai 98% dan indikator terendah ditunjukkan oleh Budaya Kerja.

2. Disiplin kerja karyawan pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama mendapat respon yang baik dari karyawan didasarkan pada hasil jawaban responden dengan presentase tertinggi menjawab Setuju (S) dan terendah menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan indikator tertinggi ditunjukkan oleh pengawasan melekat dan indikator terendah ditunjukkan oleh Balas Jasa.
3. Berdasarkan hasil analisis perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi Pearson ada hubungan korelasi positif antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja karyawan yaitu sebesar $r = 0,830$ sehingga termasuk kategori Sangat Kuat (0,80 – 0,100), diperkuat dengan hasil kalkulasi perhitungan koefisien penentu atau determinasi yang mencapai 68,89%, hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin

kerja karyawan sebesar 68,89 % dan sisanya sebesar 31,11 % dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka pengujian hipotesa dilakukan dengan cara membandingkan t-tabel dengan t-hitung. Nilai t-tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikan (α) yang digunakan dan derajat kebebasan ($df=n-2$) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel (n). Sehingga berdasarkan hasil pengujian rumus di atas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,310 > 2,4$ yang artinya bahwa Pengawasan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama sudah cukup baik, tetapi harus lebih ditingkatkan atau dipertahankan melalui tindakan perbaikan yang terus dilakukan dalam tata kelola manajemen agar tumbuh etos kerja yang lebih baik dari tingkat bawah sampai atas sehingga dengan sendirinya terbentuk budaya kerja yang kondusif dan pada akhirnya mampu melahirkan semangat dan motivasi tertinggi guna

- pencapaian keberhasilan perusahaan.
2. Disiplin kerja pada SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama saat ini cukup baik namun perlu adanya pengawasan yang lebih melekat dan konsisten untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang di dukung oleh balas jasa dan perhatian yang baik agar tumbuh semangat dan motivasi yang lahir dari sebuah kesadaran bersama.
 3. Pengawasan dan disiplin kerja karyawan adalah dua sisi yang sangat penting dan urgen pengaruhnya karenanya dibutuhkan peran yang serius untuk menumbuhkan keduanya sebagai sebuah motor penggerak kemajuan dan indikator pencapaian tujuan. SD Islam Al Azhar 4 Kebayoran Lama perlu lebih meningkatkan frekuensi dan intensitas pengawasan langsung dan melekat terhadap aktifitas karyawan dan lebih memperhatikan hak karyawan melalui balas jasa yang seimbang dan proporsional dengan beban kewajibannya. Apabila hal tersebut dilakukan maka akan tumbuh budaya kerja yang mencerminkan inisiatif dan motivasi yang benar-benar lahir dari keinginan pribadi. Tindakan dan upaya perbaikan harus terus dilakukan baik dari aspek fisik maupun mental sebagai daya dukung positif terhadap kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, “*Sistem Manajemen Kinerja: Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja*”, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002
- _____, “*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*”, PT Toko Gunung Agung, Jakarta, 2003
- Sugiyono, “*Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, PT Gramedia Pustaka, Jakarta, 2009
- Febriani, “*Sistem Pengawasan Manajemen*”, Pustaka Quantum, Jakarta, 2001
- Siagian, SP, “*Evaluasi Kinerja Perusahaan*”, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005
- Handoko, T.Hani, “*Buku Pintar Manajemen Kinerja*”, Terjemahan Anthony R. Indra, Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter, Jakarta, 1996
- Maman Ukas, “*Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*”, Agnini, Bandung, 2004
- _____, “*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*”, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Simanjuntak, J, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*”, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2011

Lawrence, “Manajemen Personalia”
PT. Toko Gunung Agung,
Jakarta , 2014
Mangkunegara, Anwar Prabu, “
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*”, Cetakan Ketujuh,
PT Remaja Rosda Karya,
Bandung, 2007

Hasibuan,” Asas-asas Manajemen
Sumber Daya Manusia”,
Bandung, Penerbit Suci Press,
2008

Nawawi, Hadari, “Dasar-Dasar Ilmu
Organisasi”, Gramedia,
Yogyakarta, 2002