

Pengaruh Pengawasan Dan Konflik Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima

Elis Wirdania¹ Wulandari² Ikbal Irawan³

^{1,2,3} *Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima*

Abstrak

Permasalahan ini Kurangnya tindakan koreksi maupun pengawasan dari atasan untuk pegawainnya, Adanya pegawai yang datang terlambat pada saat apel pagi dan langsung pulang, dan ada yang tidak hadir pada saat apel pagi namun tetap datang untuk kerja, Kurangnya kewaspadaan pada tanggung jawab masing-masing pegawai, Adanya perbedaan pendapat antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, Adanya miskomunikasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui pengawasan, konflik kerja, disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan konflik kerja terhadap konflik kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, secara simultan pengawasan dan konflik kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Kata Kunci: *pengawasan, konflik kerja, disiplin kerja.*

Copyright (c) 2023 Elis Wirdania

✉ Corresponding author :

Email Address : rahmat@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting untuk dapat mencapai tujuan instansi atau perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sumber Daya manusia bukan hanya sekedar menjadi sumber daya, namun telah menjadi modal utama dalam mencapai keberhasilan dimana dengan SDM yang berkualitas maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Pentingnya SDM dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, dimana pimpinan harus senantiasa melakukan pengawasan agar kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai karna sebagai kontrolling kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Melalui pengawasan maka pegawai akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015) pengawasan adalah hal yang dilakukakan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Disiplin dan hakikatnya adalah cerminan nilai kemandirian yang dihayati di amalkan oleh setiap individu dalam kehidupan. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Dalam peraturan pemerintah Nomor 5 tahun 2014 dan telah diatur dengan jelas

kewajiban yang harus dipatuhi dan dilarang yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai Negeri Sipil. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, kinerja pegawai akan meningkat dan tidak akan menimbulkan konflik kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 2015). Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 2016). Sebagai bagian dari salah satu asset dalam suatu perusahaan yang dapat menunjang kelancaran operasional dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Maka dari itu diperlukan usaha untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawainya adalah dengan mengontrol konflik kerja yang ada dilingkungan kerja. Mangkunegara (2013) mengemukakan konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Berdasarkan pengertian diatas, konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, nilai atau persepsi. Konflik kerja pada pegawai dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk. Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan. Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada pegawai tersebut akan bertambah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi pegawai, dapat menumbuhkan hal-hal negatif yaitu menurunnya disiplin kerja pegawai.

Penelitian dilakukan di Dinas Sosial, dimana Dinas Sosial itu sendiri adalah suatu unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala Dinas, yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintah dan pembangunan dibidang kesejahteraan Sosial, tugas pembantuan dan dekonsentrasi. Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa masalah yang terjadi diantaranya, kurangnya tindakan koreksi maupun pengawasan dari atasan untuk pegawainya, yang mengakibatkan adanya pegawai yang datang terlambat pada saat apel pagi dan langsung pulang, ada yang tidak hadir pada saat apel pagi namun tetap datang untuk kerja. Hal ini juga dapat menyebabkan adanya konflik kerja diantaranya, adanya perbedaan pendapat antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Dan adanya miskomunikasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu peneliti tertarik mengangkat judul "Pengaruh Pengawasan Dan Konflik Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima"

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif . Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Lokasi penelitian yaitu pada Dinas Sosial Kota Bima.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert.

Populasi penelitian sebanyak 55 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 34 orang, tenaga kerja kontrak 12 orang, dan tenaga sukarela 9 orang,. Sampel yang digunakan

adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 34 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Proposiv sampling adalah tehknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2012).

Teknik pengumpulan data (1) observasi, (2)wawancara, (3) kuesioner, (4) studi pustaka (jurnal) .Teknik analis data yang digunakan adalah 1) Uji Validitas, Uji Reliabilitas, 2) Asumsi klasik, 3) Regresi linear berganda, 4) Koofesien korelasi berganda 5) Determinasi, 6) Uji t(Uji parsial), 7) Uji f(Uji simultan) dengan analisis statistic menggunakan aplikasi SPSS V.20,0 Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas,

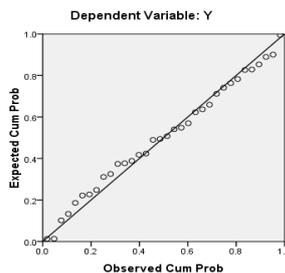
hasil penguji Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas variabel pengawasan, konflik kerja, terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima. Corrected item-total correlation $< 0,05$. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa prnyataan kuesioner dalam penelitian ini Valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha $> 0,06$. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable

3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Sumber : data diolah tahun 2022

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik normal probality p- plot. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas

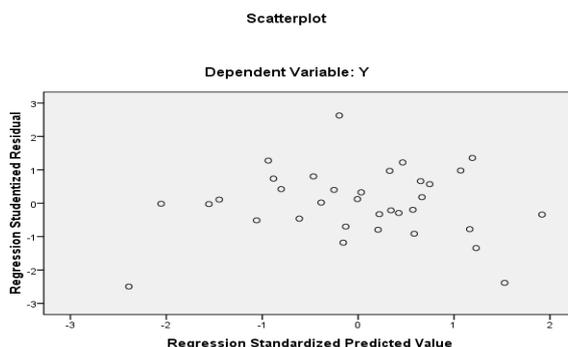
4. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Colinearity Statistics		Tolerance	VIF
Pengawasan (X1)		765	1.306
Konflik Kerja	(X2)	765	1.306

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance $0,765 > 0,100$ dan nilai VIF $1.062 < 10,00$

5. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Uji heterokedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heterokedastisitas, ini disebabkan tidak ada pola-pola yang jelas pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y

6. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Model	Durbin watson
1	1.653

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukan bahwa nilai durbin wakson (DW) sebesar 1.653. Nilai batas bawah durbin Watson (DL) dan batas atas durbin Watson (DU) yang didapat dari table durbin Watson pada jumlah variable independen k=2 dan jumlah sampel n=34 dengan signifikan 5% nilai DL=1,309 dan nilai DU= 1,573. Sehingga nilai 4-DU(2,427) Dengan kata lain durbin Watson berada diantara DU dan 4-DU, 1,573<1,653<2,427 yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients	Coefficients Unstandardized B
Constant	6.245
Pengawasan	.719
Konflik Kerja	.331

Sumber : data diolah tahun 2022

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 6.245 + 0,719 + 0,331$$

- a. Konstanta a = 6.245 artinya jika pengawasan dan konflik kerja konstan atau sama dengan nol maka Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima akan naik sebesar 6.245
- b. Koefisien variable $\beta_1 = 0,719$ artinya jika pengawasan bernilai tetap maka setiap konflik kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima sebesar 0,719
- c. Koefisien variable $\beta_2 = 0,331$ artinya jika konflik kerja bernilai tetap maka pengawasan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima sebesar 0,331.

8. Uji Koofesian korelasi Berganda

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	Adjusted R Square
1	.696 ^a	.451

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel. 4 diatas diperoleh Nilai koefisien berganda yaitu sebesar 0,696 Artinya tingkat keeratan hubungan antara Pengawasan dan Konflik Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima kuat sebesar 0.696

9. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel. 4 diatas diperoleh Nilai koefisien Determinasi linear berganda yaitu sebesar 0,484 atau 48,40% Artinya pengaruh Pengawasan (X1) dan Konflik Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima yaitu sebesar 48,40% sedangkan sisanya 51,60% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti.

10. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5. Uji Hipotesis T (Uji Parsial)

Coefficients	T	Sig
Pengawasan	3.332	.002
Konflik Kerja	2.101	.044

Sumber : data diolah tahun 2022

Hasil uji t untuk variable pengawasan memperoleh nilai t hitung sebesar 3.332 dengan nilai t tabel 2.01808 (3.332 < 2.01808), maka hipotesis H₁ yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dan tingkat signifikan (sig) < 0,05 yang artinya 0,002 < 0,05 artinya pengaruh pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ibnu sina samura, 2017) yang menemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil uji untuk variable konflik kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2.101 dengan nilai t tabel 2.01808 (2.101 < 2.01808) maka hipotesis H₂ yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dan tingkat signifikan (sig) < 0,05 yang artinya 0,044 < 0,05 artinya konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (fahrudin, 2021) yang menemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

11. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

ANOVA	F	Sig
1. Regressions	14.562	.000 ^a

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa F hitung = 14.562 dan F tabel dengan taraf 5% F tabel 3,30 berarti F hitung > F tabel = 14.562 > 3,30 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis H₃ diterima yang berarti pengawasan dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota

Bima. Berdasarkan hal ini maka hipotesis ketiga berbunyi "diduga pengawasan dan konflik kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai" terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Hasil analisis yang menunjukkan bahwa pengawasan dan konflik kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima berpengaruh signifikan yang berarti bahwa pengawasan dan konflik kerja mempunyai pengaruh besar terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dan merupakan menjadi factor utama dalam disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Nurul Imam, 2016) yang menemukan bahwa pengawasan dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Sosial Kota Bima. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Sosial Kota Bima. Dan berdasarkan hasil uji simultan bahwa secara simultan pengawasan dan konflik kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Sosial Kota Bima.

Referensi :

- Fahmi. (2017). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. Alfabeta.
- Fahrudin, I. S. (2021). Pengaruh konflik kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sumatera Utara. 3(2).
- Handoko, H. (2012). Mengukur kepuasan kerja. Erlangga.
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holcim Indonesia cabang Perawang Kabupaten Siak. Jom Fisip, 4(2), 1-14.
- Imam, N. (2016). Pengaruh konflik peran, pengawasan melekat dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. 2(2).
- Kadarman, A. (2012). Pengantar ilmu manajemen. Rhineka Cipta.
- Mangkunegara, P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. (2008). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (mandar maj).
- Molan. (2006). Manajemen jasa (edisi pert). Andi.
- Samade, S., & Taba, M. I. (2018). Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. 1(1).
- Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Khatolik De La Salle Manado. Jurnal Riset Ekonomi, 3(3), 719-728.
- Umi Khasanah¹, I. B. H. ² M. M. W. ³. (2016). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT New March Semarang). Journal of Management, 2(2), 110. [Http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/ms/article/view/567](http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/ms/article/view/567)
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. 10(2), 1-14.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, I., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(1), 51-60. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18760>
- Jaya, I. (2017). Pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat DPRK Kabupaten Bener Meriah.
- Samura, I. S. (2017). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor badan lingkungan hidup kabupaten Rokan Hulu. 4(1).