

PENGARUH SUPERVISI DAN BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BAPPEDA LITBANG KABUPATEN OKU SELATAN

Indah Herfina Sari, [Rosmala Dewi]
Rosmaladewi0310@gmail.com

The purpose of this study was to determine the influence of supervision and workload on the discipline of Bappeda Staff in South OKU Regency. Based on the results of data analysis by researcher and the discussion that has been done, it can be concluded that there is an influence of supervision and workload on work discipline both partially and simultaneously Bappeda Litbang employees in South OKU Regency. The results of the coefficient of determination (R^2) is 0.942 then the amount of contribution between supervision and workload on work discipline obtained a contribution of 94.2%, while the remaining 5.8% is influenced by other variables not examined in this study such as objectives and abilities, role models leader, remuneration, justice, inherent supervision (waskat), sanctions, assertiveness, and human relations (Hasibuan (2017: 192))

Keywords: *Supervision, Workload, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian

tujuannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Seorang manajer dikatakan efektif, jika para bawahannya berdisiplin baik. Disiplin kerja merupakan suatu keadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan

adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Jadi setidaknya, orang yang disiplin dapat meminimalisasikan terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan.

Peran seorang pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahannya sangat penting, kejelasan dalam memberikan tugas harus bisa dipastikan sampai kepada bawahannya dan bisa diterima dengan baik. Karena setiap karyawan memiliki daya tangkap dan penerimaan yang berbeda-beda. Jika salah dalam menyampaikan maka bisa berpengaruh terhadap perilaku karyawan dan tentu tugas yang diberikan tidak bisa dikerjakan secara optimal oleh karyawan. Untuk mengantisipasi hal ini terjadi, setelah memberikan tugas tentu pimpinan juga wajib melakukan supervisi dengan melihat melihat perkembangan dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala supaya apa yang dikerjakan tetap mengarah pada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sutrisno (2016:119), supervisi dalam suatu pekerjaan

merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Menurut Hartatik (2017:183) didalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2014) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial berlaku.

Berdasarkan studi pendahuluan yang di lakukan peneliti dengan beberapa pegawai yang peneliti lakukan di lokasi penelitian menemukan bahwa nampak tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor

Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan masih sangat rendah. Peneliti menemukan hanya sebagian pegawai dengan disiplin yang tinggi, namun masih terdapat sebagian lagi yang sering menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang meninggalkan lingkungan kerja untuk kepentingan pribadinya. Masalah yang telah dijabarkan di atas merupakan masalah yang menyangkut kedisiplinan pegawai di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan, sehingga perlu adanya peningkatan kedisiplinan pegawai di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan.

Selain supervisi faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:13) meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Tak hanya beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (tidak tepat waktu/tidak disiplin) Koesomowidjojo (2017:22). Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Prihatini, 2007).

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan beberapa pegawai yang peneliti lakukan di lokasi penelitian, peneliti menemukan bahwa masih banyak pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja karena tuntutan *deadline*. Pegawai terpaksa membawa pekerjaannya pulang

kerumah sehingga mengganggu jam istirahat mereka. Minimnya waktu istirahat membuat pegawai terforsir dalam berkerja. Tingginya beban kerja yang ada membawa dampak negatif bagi kedisiplinan. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, pegawai menjadi malas untuk datang lebih awal, bahkan malas untuk bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan”**.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah adalah apakah Supervisi dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan secara parsial maupun simultan?.

Tujuan Masalah

Adapun tujuan permasalahan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Supervisi dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan secara parsial maupun simultan?.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Simamora (Sutrisno, 2016:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (Sutrisno, 20016:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek

“orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

2. Supervisi

Menurut Sutrisno (2016:119), supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Handoko (2009:15), berpendapat supervisi adalah pengarahan dan pengendalian karyawan-karyawan tingkat bawah dalam suatu organisasi. Menurut Houston dan Marquis (2010), mengemukakan bahwa supervisi adalah kegiatan yang direncanakan untuk membantu tenaga keperawatan dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

3. Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2013:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu

tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011:21) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika

pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika pegawai bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas pegawai sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) pegawai yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Sedangkan Analisis Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

4. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014: 183) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hartatik (2017 :182) disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan akan menyebabkan tindakan indiscipliner.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2011:249) persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X_1 = Supervisi
- X_2 = Beban Kerja
- Y = Disiplin Kerja
- e = Error term

2. Pengujian Hipotesis

A. Pengujian Secara Individual (parsial) dengan Uji-t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan

dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

a) Pengujian hipotesis Supervisi Terhadap Disiplin kerja Pegawai:

Ho: $b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan supervisi terhadap disiplin kerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan.

Ha: $b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan supervisi terhadap disiplin kerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan.

b) Pengujian hipotesis beban kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai :

Ho: $b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan beban

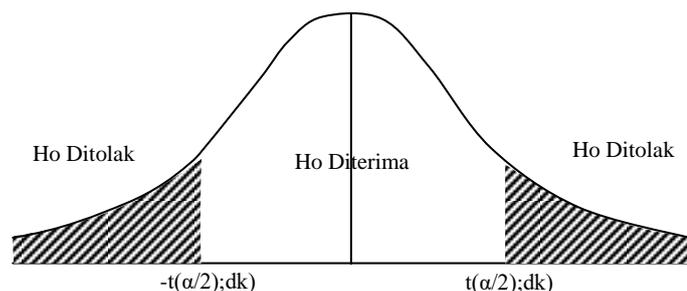
kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan .

Ha: $b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan.

Kriteria pengujian adalah:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak artinya signifikan.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka, H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Hasil dari t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5%.



Gambar 1.
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

B. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tahap-tahap untuk melakukan uji F, adalah:

1. Menentukan Hipotesis:

- a. $H_0: b_1, b_2 := 0$, tidak ada pengaruh signifikan supervisi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan.

- b. $H_a: b_1, b_2 : \neq 0$, ada pengaruh signifikan supervisi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 22.

4. Menentukan F_{tabel}

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel - 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

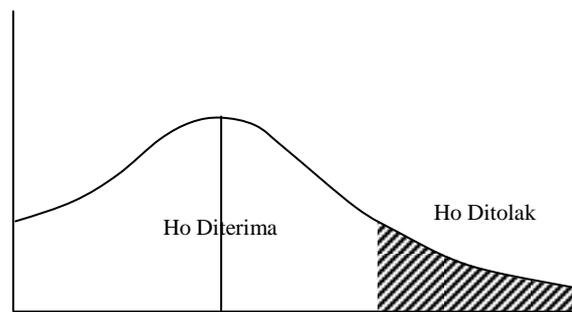
5. Kriteria Pengujian:

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternatife*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen

secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .



Gambar 2.
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

7. Kesimpulan

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen:

$$R^2 = r^2 \times 100$$

Keterangan

R^2 = Nilai Koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien Korelasi

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan dengan model regresi

linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Perhitungan analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.509	1.841		1.363	.180
Supervisi (X ₁)	.822	.112	.674	7.333	.000
Beban Kerja (X ₂)	.561	.164	.314	3.418	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,509 + 0,822 X_1 + 0,561 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,509 artinya bahwa jika variabel Supervisi (X₁), dan Beban Kerja(X₂) nilainya sama dengan nol maka Y (Disiplin Kerja) bernilai 2,509.

2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,822. Artinya bahwa jika Supervisi (X₁) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,822 satuan dengan asumsi nilai Beban Kerja(X₂) tidak berubah atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,561. Artinya bahwa jika Beban Kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y)

sebesar 0,561 satuan dengan asumsi nilai Supervisi (X_1) tidak berubah atau tetap.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian parsial (Uji-t)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah

masing-masing variabel Supervisi dan variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada Disiplin Kerja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil pengujian secara parsial (t-test)

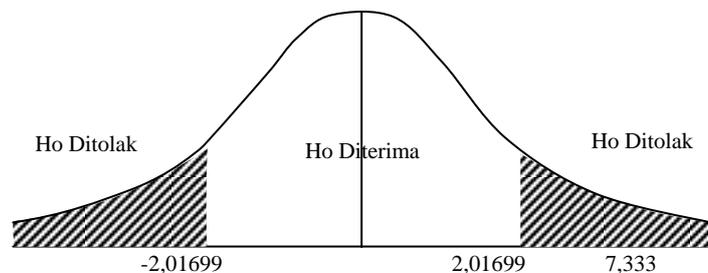
Model	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Constanta	2,509	1,363		.180
Motivasi Kerja (X_1)	0,822	7,333	2,01669	.000
Stres Kerja (X_2)	0,561	3,418	2,01669	.001

Sumber: Data primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t-hitung Supervisi (X_1) sebesar 7,333 dan Beban Kerja (X_2) sebesar 3,418. Dengan t-tabel 2,01699 ($0,05/2 = 0,025$ df $46-2-1 = 43$ yang berarti masing-masing variabel X berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Supervisi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

t_{hitung} sebesar 7,333 dengan t_{tabel} sebesar 2,01699 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,333 > 2,01699$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Supervisi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dan dapat digambarkan sebagai berikut:

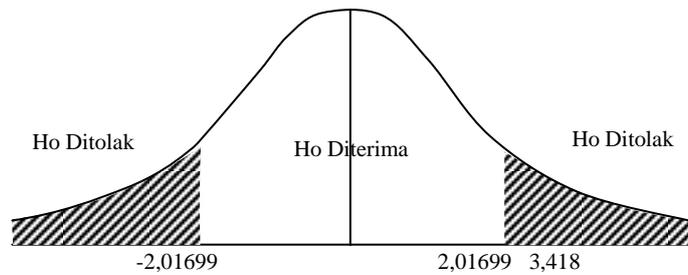


Gambar 3
Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

2. Beban Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

t_{hitung} sebesar 3,418 dengan t_{tabel} sebesar 2,01699 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,418 > 2,01699$ maka

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4
Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

b. Pengujian secara simultan (Uji F)

Uji F menguji apakah motivasi kerja dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F-hitung dengan F-tabel.

tingkat signifikan 0.05 dengan df jumlah variabel-1 = 2, dan df 2 ($n-k-1$) = $46-2-1 = 43$ n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil Perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 3.

Menentukan F-tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada

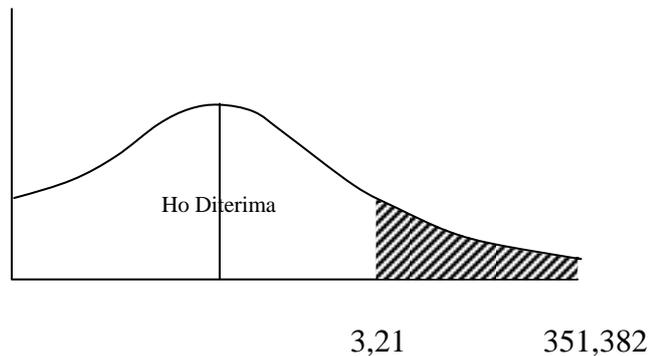
Tabel 3
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8187.354	2	4093.677	351.382	.000 ^a
Residual	500.959	43	11.650		
Total	8688.314	45			

- a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja
- b. *Predictors:* (Constant), Supervisi, Beban Kerja

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan F-hitung >F-tabel 351,382>3,21 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Supervisi

(X₁) dan Beban Kerja(X₂) secara bersama-sama terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 5
Interval keyakinan 95% untuk sisi kanan

3. Uji Determinasi (R²)

Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi

dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 4
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.971 ^a	.942	.940	3.41324

Sumber : data primer, 2019(diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,942. Hal ini berarti persentase kontribusi Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 94,2% sedangkan

sisanya yaitu 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan

kemanusiaan (Hasibuan 2017:192).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diketahui secara statistic, variabel supervisi dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja, di mana dari penelitian ini diketahui bahwa peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui supervisi dan beban kerja.

Menurut Bachtiar dan Suarli (2009), yang bertanggung jawab melakukan supervisi adalah atasan yang memiliki kelebihan dalam organisasi. Idealnya kelebihan tersebut tidak hanya aspek status dan kedudukan, tetapi juga pengetahuan dan ketrampilan. Dari definisi diatas, tersirat bahwa pada dasarnya pekerjaan seorang supervisor bukanlah menangani sendiri secara fisik operasional pekerjaan di bagiannya, tetapi cukup dengan mengarahkan, membimbing, dan melatih bawahan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi secara maksimal. Di samping itu, seorang supervisi juga perlu menciptakan iklim yang membuat pegawai

bekerja dengan tenang dan bersemangat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika pegawai bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas pegawai sendiri. Disiplin kerja menurut Noor (2007:397) adalah suatu keadaan yang menggambarkan keadaan yang lebih baik atau unggul dari pada masa sebelumnya. Variabel supervisi dan beban kerja memiliki kontribusi yang baik dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan setiap orang memiliki supervisi akan mempengaruhi disiplin kerja, sedangkan beban kerja adalah salah satu faktor pendorong yang mempengaruhi disiplin kerja. Jadi kedua variabel tersebut memberikan

pengaruh dalam terciptanya disiplin kerja yang efektif.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,942 hal ini berarti sumbangan supervisi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 94,2%, sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti faktor latar belakang pendidikan, usia, pengalaman, lingkungan, peluang, persaingan dan sistem informasi global. (Hutagalung, 2002:8)

Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhiyan dan Riati (2018), dengan judul “Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh Supervisi dan beban kerja secara parsial terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri (2) Menganalisis pengaruh Supervisi dan Beban kerja secara simultan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan

kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling yaitu dengan menggunakan kriteria yaitu karyawan tetap PT Bank Jatim Cabang Kediri yang berjumlah 134 karyawan, kemudian diambil sebagian dengan menggunakan rumus slovin menjadi 60 karyawan. pengambilan data dengan menggunakan kuisioner.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh signifikan supervisi dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan.
2. Ada pengaruh signifikan supervisi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan
3. Besarnya kontribusi antara supervisi dan beban kerja terhadap disiplin kerja yaitu 94,2%, sedangkan sisanya 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor latar belakang pendidikan, usia, pengalaman, lingkungan, peluang, persaingan dan sistem informasi global (Hutagalung (2002:8).

Saran

1. Bagi instansi hendaknya memperhatikan faktor supervisi dan beban kerja karena faktor tersebut dalam penelitian ini terbukti dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya dilakukan pada objek penelitian yang berbeda dengan kondisi dan lokasi yang berbeda pula. Ini bermanfaat untuk pengujian apakah variabel dan metode yang digunakan dalam penelitian ini juga bisa berlaku untuk objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhiyan Septa Wihara dan Devi Riati, (2018), *Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang* Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 3 No. 1
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Surakarta: Fakultas Kedokteran UNS.
- Hartatik, P. Indah. (2017). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Penerbit Laksana: Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Houston, C.J dan Marquis, B. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Teori dan Aplikasi* (Ed.4). Jakarta: EGC.
- Koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih. (2017). "Paduan *Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*". Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Prihatini. (2007). *Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI Badan Puslitbang.
- Priyatno, D. (2011), *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, Yogyakarta, MediaKom.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT Rivai,. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit : CPAS.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranada Media Group.