

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, kehidupan manusia selalu mengalami perubahan secara terus menerus. Perubahan merupakan suatu kondisi atau keadaan sekarang yang tidak akan lagi sama dengan keadaan di masa yang akan datang. Pada perubahan yang terjadi secara berkelanjutan menuntut sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi atau lembaga harus bisa berkembang dan menyesuaikan dengan perubahan yang begitu besar. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai suatu aspek yang memiliki peranan penting dan memiliki pengaruh besar dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dimaknai bahwa sumber daya manusia (SDM) itu memiliki keterkaitan dengan kualitas suatu organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Ajabar (2020, hlm. 4) yang mengemukakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Secanggih apapun alat yang ada dalam organisasi kalau tidak dibarengi dengan kemampuan SDM nya maka dapat di pastikan proses organisasi tidak dapat berjalan lancar.”

Lembaga Pemerintah merupakan suatu organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan tugas negara dalam rangka mewujudkan pelayanan kepada orang banyak. Didalam organisasi berisikan sekumpulan orang-orang yang telah lulus seleksi secara khusus yang disebut sebagai pegawai. Keberadaan pegawai didalam organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan lembaga pemerintah secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, perilaku kerja pegawai dalam sebuah lembaga menjadi salah satu aspek yang penting dinilai dari pegawai. Perilaku kerja yang dinilai tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Bab III Pasal 12 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun salah satu perilaku kerja yang menjadi indikator penilaian pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil yaitu Disiplin.

Menurut Singodimedjo (2002) sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:86), yang mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Dalam suatu organisasi, kedisiplinan ini harus dimiliki oleh semua pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjadi aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi atau lembaga. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno (2017:88) bahwa “disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.” Disiplin kerja merupakan kinerja pegawai yang berkaitan dengan perilaku pegawai dalam menaati aturan, mematuhi tata tertib, menghormati dan menghargai, dan kepatuhan dalam mengerjakan serta mengumpulkan tugas sebagai tanggung jawabnya. Selain itu, sikap disiplin dalam bekerja yang dimiliki oleh pegawai dapat berpengaruh pada ketercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. Maka bisa dikatakan bahwa jika pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki nilai yang baik maka organisasi pun akan bernilai baik pula. Dan jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka dapat dikatakan bahwa pegawai disuatu organisasi tersebut berkinerja tinggi.

Kedisiplinan pegawai dalam bekerja akan memudahkan seorang pimpinan mengarahkan para pegawainya untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja pegawai dapat diamati dari perilakunya dalam kepatuhan pada organisasi, norma-norma yang berlaku, prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan kesadarannya dalam menaati tata tertib yang ada. Hasil kinerja yang pegawai dapatkan dari disiplin kerja nantinya akan berdampak pada kinerja akhir organisasi atau lembaga secara keseluruhan. Jika disebuah lembaga didukung dengan adanya disiplin kerja baik dari pegawai maka akan mudah terwujudnya tujuan dari lembaga tersebut. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan mengenai disiplin pegawai yaitu adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban

tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil maka akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Menurut Singodimedjo (2000) sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:89), menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- 3) ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan;
- 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- 6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sesuai pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa pengawasan dari pimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai. Ada tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai. Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui kondisi kenyataannya apakah sesuai dengan harapan atau tidak. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan bukan hanya mencari kesalahan-kesalahan dari pegawai, namun pengawasan ini mampu memperbaiki dari adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi menuju kondisi yang baik dan mencegah agar penyimpangan tersebut tidak terulang kembali. Ditegaskan kembali oleh Simbolon sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Burso (2018:143) yang mengatakan bahwa “Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang telah ditentukan. Bila belum sesuai maka dibetulkan, bila sudah sesuai maka ditingkatkan”. Penjelasan tersebut menegaskan bahwa pengawasan ini ialah sebuah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengamati, menilai dan memantau pekerjaan pegawai agar sesuai dengan rencana yang telah disusun, keputusan yang telah disepakati, program kerja yang telah ditetapkan, dan peraturan serta norma-norma yang berlaku.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan ini lebih berfokus pada pemeriksaan terhadap pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada, kegiatan ini disebut sebagai inspeksi. Menurut Djam’an Satori (2016:35) mengemukakan bahwa “Inspeksi adalah kegiatan pengawasan dengan fokus utama melakukan peraturan yang bersumber pada Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri,

Senia Heryanti, 2022

PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KARAWANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keputusan Menteri, Peraturan Daerah, Pedoman Kelembagaan dan sejenisnya". Dalam hal ini, pimpinan dalam melaksanakan pengawasan lebih melihat serta mengamati kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada saat bekerja. Pengawasan dengan pendekatan inspeksi ini dilakukan untuk membentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku secara tertulis dalam dokumen hukum ataupun ketentuan dari lembaga tersebut secara mengikat. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak hanya untuk pegawai saja, tetapi berlaku juga untuk seorang pimpinan. Pimpinan sebelum melakukan penilaian kepada pegawai, harus terlebih dahulu memberikan contoh yang baik terhadap pegawai terkait kepatuhannya terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini menjadi dasar untuk pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dari skripsi yang berjudul Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRK Kabupaten Bener Meriah (Irhas Jaya, 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Tingkat korelasi antara variabel bebas X (pengawasan internal) dengan variabel terikat Y (disiplin kerja pegawai) berada pada tingkat interpretasi kuat. Hal ini berarti disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan internal. Maka hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin ditunjukkan pada koefisien determinan sebesar 21.4% dan untuk koefisien regresi variabel pengawasan mempunyai arah positif terhadap disiplin kerja.

Adapun, hasil penelitian dari skripsi yang berjudul Pengaruh Pengawasan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Camat Hulu Kuantan) Kabupaten Kuantan Singingi (Ratna Wilis, 2010), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa :

Variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, artinya bahwa penurunan disiplin kerja yang terjadi dipengaruhi oleh kurangnya pengawasan yang efektif yang diberikan pimpinan. Apabila instansi pemerintahan tidak dilaksanakan suatu sistem pengawasan yang baik dan terarah pastilah instansi tersebut akan terjadi kekacauan yang akhirnya hasil kerja pegawai tidak baik. Hal ini dilakukan karena setiap tugas yang diawasi, maka suatu pekerjaan akan lebih jelas sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam suatu pekerjaan. Pelaksanaan pengawasan sangat berpengaruh terhadap

disiplin kerja pegawai dikantor. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan yang jelas dan terarah yang diberikan oleh pimpinan, maka disiplin kerja sudah barang tentu baik pula.

Kemudian adapula hasil penelitian skripsi yang berjudul Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau (Endang Rusvita Dewi, 2014), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa :

Pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang tinggi. Semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau dan begitu pula sebaliknya. Semakin buruknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin buruk pula disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau.

Dari ketiga skripsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya disiplin kerja pegawai disebabkan oleh pengawasan pimpinan yang kurang optimal. Diketahui bahwa pengawasan ini penting dilakukan oleh atasan atau pimpinan sebuah organisasi atau lembaga, dalam rangka untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai agar tercapainya tujuan. Lalu, pelaksanaan pengawasan juga dapat membuka peluang organisasi untuk bisa mencapai target yang ada. Strateginya yaitu di dalam pengawasan pimpinan dapat membangkitkan motivasi dan keseriusan pegawai saat bekerja, sehingga hal ini memberikan dampak positif untuk organisasi atau lembaganya yaitu memiliki pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan melalui sebuah observasi ke objek penelitian dengan melakukan pemantauan langsung dan wawancara informal kepada salah satu Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Terkait disiplin kerja Pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang ini masih terlihat sangat kurang. Dalam melakukan studi pendahuluan, peneliti memperoleh data kehadiran pegawai yang didapatkan dari hasil perekapan absensi secara digital di platform aplikasi. Data tersebut di berikan oleh salah satu pegawai yang memiliki jabatan sebagai pengelola data pelaksanaan program dan anggaran. Pengelolaan absensi di lakukan oleh sub bagian keuangan karena untuk mengatur pembagian gaji dan tunjangan. Dalam hal ini dikatakan oleh beliau bahwa

kehadiran pegawai sangat berpengaruh pada Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi

Senia Heryanti, 2022

PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KARAWANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pegawai negeri sipil (PNS). Pernyataan tersebut tercantum pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2021.

Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Presentase Kehadiran
Januari	58	98,70%
Februari	59	100%
Maret	59	100%
April	59	100%
Mei	59	100%
Juni	57	99,56%
Juli	57	100%
Agustus	56	99,13%
September	54	98,69%
Oktober	53	99,13%
November	54	99,54%
Desember	53	100%

Sumber : Subbagian Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang

Dapat dilihat dari data di atas, menunjukkan bahwa presentase kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang pada setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Setelah tercatat dan terhitung secara otomatis melalui aplikasi Sistem Informasi Absensi Pegawai (SIAP), dapat dikatakan bahwa presentase yang mengalami penurunan disebabkan oleh adanya pegawai yang tidak

mengisi absensi atau tidak masuk kantor tanpa keterangan. Kemudian untuk jumlah pegawai dari setiap bulannya mengalami pengurangan karena sebagian pegawai sudah masa pensiun. Lalu jumlah pegawai mengalami penambahan karena adanya Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang masuk dilembaga tersebut. Pengukuran tingkat kehadiran Pegawai PNS sudah ditetapkan pada Peraturan Bupati Kabupaten Karawang Nomor 84 Tahun 2020 Bab V Pasal 23 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.

Selain dari kehadiran, kedisiplinan pegawai PNS juga dapat dilihat dari ketaatan waktu dan tanggung jawab. Menurut Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang ini masih terdapat pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan yang diterapkan. Pada peraturan tercantum bahwa jam masuk kerja pada pukul 07:45 dan pulang kerja pukul 15:45, tetapi masih saja terdapat pegawai yang masuk kerja melebihi waktu yang telah di tentukan dan juga ada pegawai yang pulang sebelum waktunya. Kemudian berkenaan dengan tanggung jawab, masih terdapat pegawai yang tidak pernah melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta tidak memberitahu alasan atau permasalahannya yang sedang dihadapi kepada atasannya yang menjadi penyebab dia tidak menjalankan tanggung jawabnya. Lalu dalam pengumpulan tugas pun, masih terdapat pegawai yang mengumpulkan tugasnya tidak sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan. Lebih lanjut, Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa setiap tahunnya selalu ada kasus pelanggaran disiplin. Dalam menangani kasus tersebut, yang bersangkutan diberi hukuman sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dari fenomena yang terjadi di lembaga tersebut, maka akan berdampak pada ketercapaiannya sasaran kinerja pegawai dan juga ketercapaiannya hasil dari lembaga tersebut. Oleh karena itu, upaya untuk menyelesaikan masalah tersebut agar tidak terjadi lagi di masa yang akan datang yaitu perlunya memerhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Salah satu faktor tersebut adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Pengawasan pimpinan harus dijalankan dan dilaksanakan

secara baik dan konsisten agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai yang tinggi. Dan dengan adanya pengawasan maka pegawai akan merasa dirinya terawasi dan akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, dengan begitu akan mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari pembahasan pengawasan dan disiplin kerja pegawai yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja para pegawainya. Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan berjudul : “Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang”

2.1 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, untuk menghindari salah penafsiran dan fokus penelitian, peneliti membuat batasan secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut :

Konseptual

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Kontekstual

Secara kontekstual peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh pengawasan pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Maka rumusan masalahnya antara lain :

1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?

2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?

3.1 Tujuan Penelitian

Melihat dari rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran secara jelas mengenai pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdeskripsikannya proses pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
- b. Terdeskripsikannya disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
- c. Teranalisisnya besarnya pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

4.1 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memberikan bukti empiris terkait pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi secara umum mengenai seberapa besar pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai

negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, sehingga penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan kajian bagi peneliti selanjutnya.

2. Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu beserta wawasan dalam manajemen sumber daya manusia terutama terkait pengawasan pimpinan serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.

b. Bagi Pimpinan

Bagi seorang pimpinan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait pengawasan yang dilaksanakan sebagai tugas pimpinan kepada bawahannya. Selain itu juga dapat memberikan masukan kepada pimpinan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

c. Bagi Pegawai

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada pegawai mengenai peran dan manfaat adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan serta dapat dijadikan sebagai masukan dalam rangka memperbaiki disiplin kerja.

d. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada lembaga, terkait pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam upaya peningkatan serta perbaikan disiplin kerja pegawai yang baik lagi kedepannya.

e. Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menambah dan memberikan kontribusi keilmuan terkait pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga nantinya dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih lanjut.

5.1 Hipotesis Penelitian

Menurut Gunawan (2017) (dalam Dian Kusuma W, 2020, hlm. 15) mengatakan bahwa “Hipotesis adalah suatu asumsi atau anggapan atau dugaan teoritis yang dapat ditolak atau tak ditolak secara empiris.” Sejalan dengan pendapat Sudjana (dalam Dian Kusuma W, 2020, hlm. 15) yang menyatakan bahwa “Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.” Jadi bisa dikatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap masalah yang diteliti dan masih perlu ada pembuktian kebenarannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
- Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Adapun variabel dari hipotesis diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. 1 Skema Hipotesis Penelitian




Gambar diatas menunjukkan pola keterhubungan pengawasan pimpinan sebagai variabel X atau variabel bebas terhadap disiplin kerja pegawai sebagai variabel Y atau variabel terikat.

Keterangan :

Variabel X : Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan

Variabel Y : Disiplin Kerja Pegawai

 : Hubungan atau keterkaitan antara variabel X yaitu pengawasan pimpinan dan variabel Y yaitu disiplin kerja pegawai.