

PENGARUH ROTASI KERJA DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN JOMBANG

Moh. Ja'far Sodiq Maksum, Muhammad Mubarak Jauhari
Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Corporate Social
Responsibility, ROA,
ROE, ROS

DOI:



This Journal is licensed under
a [Creative Commons Attribution
ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan pengawasan internal terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang. Latar belakang penelitian ini mengacu pada pentingnya disiplin pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang merupakan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi terhadap 80 pegawai. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variabel rotasi kerja (X_1) sebesar 3,973 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan untuk variabel pengawasan internal (X_2) sebesar 6,348 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai uji F untuk variabel disiplin pegawai (Y) adalah 64,504 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, penelitian ini menemukan bahwa rotasi kerja dan pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of job rotation and internal supervision on employee discipline at the Education Office of Jombang Regency. The research background refers to the importance of employee discipline in improving public service quality, which is the responsibility of the State Civil Apparatus (ASN). This is a quantitative research using data obtained through questionnaires and observations of 80 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 16. The research results show that the t -test value for job rotation variable (X_1) is 3.973 with a significance of $0.000 < 0.05$, and for internal supervision variable (X_2) is 6.348 with a significance of $0.000 < 0.05$. Additionally, the F -test value for employee discipline variable (Y) is 64.504 with a significance of $0.000 < 0.05$. Therefore, this research finds that job rotation and internal supervision have a positive and significant impact on employee discipline levels. Based on the research results, it can be concluded that all hypotheses have an influence on employee discipline levels at the Education Office of Jombang Regency.

Howto Cite:

Maksum, M. J., Jauhari M, M. (2025) Pengaruh Rotasi Kerja dan Pengawasan Internal Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang. Management and Education Journal, 3(2),56-73

*AuthorCorrespondent:

Page: 56-73

Email: jafarsodiq@unwaha.ac.id,

PENDAHULUAN

Mengacu pada pengesahan Undang-Undang Nomor 25 tentang Pelayanan Publik tahun 2009, yang menjelaskan tujuan pelayanan publik adalah memberikan kepastian hukum bagi hubungan antar masyarakat dan penyedia layanan publik. Pelayanan publik menurut Sinambela dalam buku MSDM yang berjudul Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Lijan Poltak Sinambela, 2016) adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk melayani kebutuhan manusia dan menawarkan kepuasan kepada warganya.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pemerintah harus menjadikan Aparatur yang memiliki mobilitas tinggi untuk bekerja dengan penuh sebagai pelayan masyarakat. Sebagai bagaian dari Aparatur Negara, disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) berada pada posisi yang sangat sentral dan strategis dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah secara optimal. Kelancaran penyelenggara tugas-tugas pembangunan selain tergantung pada partisipasi masyarakat, tergantung pula pada disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu sikap disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku abdi negara dan abdi masyarakat perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggara pemerintah dapat berjalan lancar, efektif dan efisien (Telaubanua et al., 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja adalah Rotasi kerja. Rotasi kerja adalah perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun, rotasi pekerjaan mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan.

Untuk menjamin disiplin kerja pegawai tidak akan optimal jika hanya memberikan peraturan tanpa ada upaya untuk melakukan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu bentuk fungsi manajemen yang disebut pengendalian. Pengawasan yang di maksud adalah pengawasan pegawai negeri di instansi tersebut. Pengawasan internal merupakan salah satu system pengendalian manajemen, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas (Safira, 2022). Pengawasan internal sangat penting dilakukan guna membuat para pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan benar demi kenyamanan bersama dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Pengawasan internal juga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Pengawasan internal dapat membantu disiplin kerja pegawai dalam mencapai prestasi dan target yang menguntungkan, dan mencegah kehilangan sumber daya. Dan juga dapat memastikan kinerja pegawai mematuhi Undang-Undang dan peraturan, terhindar dari reputasi yang buruk dan segala kosekuensinya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Tujuan utamanya adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Werther dan Davis (2016), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi yang dikelola dengan baik membantu organisasi mencapai tujuannya dan mempertahankan karyawan

yang berkualitas. Namun, tanpa kompensasi yang memadai, karyawan mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut karyawan baru yang sesuai. J. Long (dalam Widodo, 2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem penghargaan yang mencakup aspek ekonomi. Namun, karena perilaku karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan sistem penghargaan yang ditawarkan oleh organisasi.

b. Jenis Kompensasi

Secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian keuntungan bagi karyawan di luar gaji atau upah tetap, berupa uang, Asuransi, fasilitas, atau barang tertentu
2. Kompensasi Langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi.

Selanjutnya, jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2004) terdiri dari dua macam, yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial yang dapat dibagi dengan kompensasi langsung, terdiri dari:
 - a) Bayaran pokok (base pay), yaitu gaji dan upah.
 - b) Bayaran prestasi (merit pay).
 - c) Bayaran insentif (incentive pay) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - d) Bayaran tertangguh (deferred pay), yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
 - e) Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
 - f) Bayaran di luar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
 - g) Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
- 2) Kompensasi Nonfinansial dapat dibagi menjadi:
 - a) Pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
 - b) Lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.
- c. Fungsi dan Tujuan

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam buku manajemen sumber daya manusia (Lijan Poltak Sinambela, 2016) sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian SDM secara efisien.
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- 2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif.
Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sementara itu, Werther dan Davis dalam buku pengembangan sumber daya manusia (Bukit et al., 2016) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif

dipengaruhi oleh delapan faktor.

1) Memperoleh pegawai yang berkualifikasi.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

2) Mempertahankan pegawai yang ada.

Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standar.

6) Mengikuti aturan hukum.

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

7) Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

2. Rotasi Kerja

a. Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lainnya dalam jenjang yang sama secara berkala, dengan tujuan memberikan pengalaman kerja yang beragam di berbagai bidang dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2003), rotasi jabatan adalah perpindahan tempat atau posisi pegawai yang tetap berada dalam tingkat jabatan yang setara dalam struktur organisasi. Istilah lain yang sering digunakan sebagai sinonim rotasi kerja adalah mutasi, pemindahan, dan transfer.

Sementara itu, menurut Saravani dan Abbasi (2013), rotasi kerja merupakan salah satu strategi penting dalam perancangan pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Pendekatan ini memiliki potensi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mengembangkan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui

rotasi kerja, karena hal ini dapat mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Rotasi kerja juga dilakukan sebagai solusi atas sifat pekerjaan yang bersifat monoton, yang jika dikerjakan terus menerus dapat menyebabkan rasa bosan dan menurunnya produktivitas karyawan (Tumipa & Rumokoy, 2018). Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan bisa lebih termotivasi untuk meningkatkan performa kerja mereka karena mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru, mengurangi kejenuhan, mempermudah proses penempatan kerja yang sesuai, serta memberikan tantangan baru yang bisa mendorong peningkatan kinerja baik (Rahman & Solikhah, 2016).

Secara umum, dari berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja adalah proses pemindahan pegawai secara horizontal, di mana posisi dan tanggung jawab karyawan berubah tanpa naik jabatan. Tujuannya adalah untuk menambah pengalaman kerja, mengurangi rasa jenuh, serta meningkatkan semangat dan kinerja pegawai melalui variasi tugas dalam periode waktu tertentu.

b. Dasar-Dasar Rotasi Kerja

Dalam melaksanakan rotasi kerja, organisasi terlebih dahulu harus menentukan dasar pertimbangan yang dapat dijadikan pedoman dalam pemilihan pegawai yang akan dirotasi. Sastrohadiwiryo (2001) membagi menjadi tujuh dasar pelaksanaan Rotasi kerja yaitu:

- 1) Rotasi kerja didasarkan atas kebijakan dan peraturan manajer, yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan perusahaan menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku.
- 2) Rotasi kerja didasarkan atas prinsip *The Right Man on The Right Job*, yang artinya rotasi kerja yang dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- 3) Rotasi kerja sebagai Tindakan untuk meningkatkan moral kerja.
- 4) Rotasi kerja sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi kerja berdasarkan kompetisi yang rasional berupa penilaian kerja.
- 5) Rotasi kerja sebagai Langkah untuk promosi karyawan bagi karyawan.
- 6) Rotasi kerja dilakukan untuk mengurangi labour turn over.
- 7) Pelaksanaan rotasi kerja harus terkoordinasi.

c. Jenis Rotasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003), rotasi kerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga jenis utama, yaitu rotasi sementara, rotasi tetap, dan rotasi kecil, yang masing-masing memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia.

1) Rotasi Sementara

Rotasi sementara merupakan pemindahan pegawai ke posisi tertentu untuk jangka waktu terbatas. Jenis rotasi ini dilakukan ketika suatu jabatan mengalami kekosongan karena pegawai yang menempatinnya sedang berhalangan, seperti cuti atau sakit. Dalam situasi ini, pegawai lain ditunjuk untuk mengambil alih tanggung jawab tersebut hingga pegawai yang bersangkutan kembali. Rotasi sementara bersifat temporer dan tidak mengubah status permanen dari pegawai pengganti.

2) Rotasi Tetap

Rotasi tetap adalah bentuk rotasi kerja yang berlangsung dalam kurun waktu yang lebih lama dan bersifat berkelanjutan. Jenis rotasi ini diterapkan dengan tujuan strategis, seperti memperluas keterampilan karyawan, memperkuat pemahaman antar

departemen, serta menghindari kebosanan akibat rutinitas kerja yang monoton. Dalam praktiknya, karyawan dipindahkan ke posisi lain yang setara namun berbeda fungsi, sehingga mereka mendapatkan pengalaman kerja lintas bidang.

3) Rotasi Kecil

Rotasi kecil merupakan bentuk pemindahan kerja yang difokuskan pada peningkatan kemampuan dan pengalaman karyawan tanpa mengubah posisi struktural, tanggung jawab utama, atau besaran gaji. Melalui rotasi ini, karyawan memperoleh kesempatan untuk menjalani tugas-tugas yang berbeda dalam lingkup pekerjaan yang sama. Tujuan utamanya adalah memperluas wawasan dan keahlian mereka agar lebih fleksibel dan siap menghadapi tantangan kerja yang beragam. Jenis rotasi ini dianggap sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan adaptabilitas dan kenyamanan kerja tanpa mengganggu stabilitas organisasi.

d. Indikator Rotasi Kerja

Bambang Wahyudi, sebagaimana dikutip dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Desi Kristanti dan kolega (2023), menjelaskan bahwa rotasi kerja merupakan bentuk mutasi karyawan yang dilakukan secara horizontal, tanpa mengubah tingkat jabatan, pangkat, maupun gaji pegawai yang bersangkutan. Tujuan dari rotasi ini adalah untuk memperluas wawasan dan pengalaman kerja karyawan, serta sebagai upaya untuk mencegah munculnya rasa bosan akibat rutinitas yang monoton, ada lima indikator: pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja dan tanggung jawab.

Menurut Tanjung (Wihda Munawwarah, 2018) dalam rotasi kerja terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tersebut, yaitu:

1) Kemampuan Karyawan

Menurut pandangan Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, kemampuan dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk menjalankan berbagai tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan (McShane & Glinow, 2010). Artinya, kemampuan mencerminkan seberapa besar potensi seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang beragam secara efektif dan efisien. Setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda, yang menjadi salah satu faktor penting dalam kesesuaian antara karyawan dan pekerjaannya.

2) Pengetahuan

Schermerhorn, Hunt, dan Osborn juga menyatakan bahwa pengetahuan merupakan salah satu bentuk kemampuan yang diperoleh karyawan melalui proses pembelajaran maupun pengalaman kerja. Setiap individu memiliki tingkat pengetahuan yang unik, tergantung dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya. Karena setiap pekerjaan memiliki tuntutan pengetahuan yang berbeda, maka penting bagi karyawan untuk menyesuaikan atau menyelaraskan pengetahuan yang dimiliki dengan kebutuhan dari pekerjaan tersebut agar mampu bekerja secara optimal.

3) Kejenuhan Karyawan

Ketika seorang karyawan telah terlalu lama berada dalam satu unit atau jenis pekerjaan yang sama, maka besar kemungkinan akan timbul rasa jenuh dan kebosanan dalam menjalani aktivitas sehari-harinya. Jika kejenuhan ini tidak segera diatasi, maka dapat menimbulkan dampak negatif terhadap performa kerja, seperti menurunnya produktivitas dan motivasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dinamika psikologis karyawan dan memberikan variasi atau tantangan baru agar semangat kerja tetap terjaga.

e. Faktor Penyebab dan Alasan Rotasi

1) Permintaan Sendiri

Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas permintaan pegawai sendiri dan atas persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Rotasi permintaan sendiri biasanya terjadi hanya pada posisi yang sama-sama diisi dengan baik, yang berarti wewenang dan tanggung jawab dan tingkat kompensasinya tetap sama. Pegawai membuat permintaan alasan kepada pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Adapun alasan-alasan yang biasa digunakan atas rotasi tersebut adalah sebagai berikut:

a) Kesehatan

Pegawai tidak dapat mendukung mereka secara fisik dan mental dalam melaksanakan tugas mereka, misalnya pegawai yang meminta rotasi dari dinas luar/lapangan ke dinas kantor/dalam. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kelelahan fisik akibat tuntutan pekerjaan di lapangan yang berat, stres mental karena tekanan kerja yang tinggi, atau bahkan masalah kesehatan yang membutuhkan lingkungan kerja yang lebih terkontrol.

b) Keluarga

Kepentingan pegawai pada hubungan keluarga memaksanya untuk bekerja di bidang yang sama dengan keluarga, misalnya merawat orang tua yang sudah lanjut usia.

c) Kerjasama

Hubungan kerja dengan pegawai lain atau atasannya dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga diperlukan penyesuaian atau perubahan posisi kerja, misalnya seorang pegawai tidak dapat bekerja dengan karyawan lain karena pertengkaran atau perselisihan.

d) Prestasi Kerja

Rotasi kerja berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang berprestasi baik di promosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan. Tindakan ini bertujuan untuk memberikan dorongan agar mereka meningkatkan kinerja dan sikap profesional mereka, serta untuk memastikan bahwa setiap posisi dalam organisasi diisi oleh individu yang kompeten dan bertanggung jawab.

2) Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan/organisasi untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alih tugas produktif ini didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang berprestasi baik di promosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin. Alasan lain alih tugas produktif (production transfer) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan (Hasibuan & Malayu, 2003).

3. Pengawasan Internal

Pengawasan merupakan salah satu elemen penting dalam sistem manajerial yang sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun sektor swasta. Fungsi utama dari pengawasan adalah untuk mengamati kenyataan yang terjadi di lapangan, kemudian membandingkannya dengan rencana atau standar yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mendeteksi sedini mungkin segala bentuk penyimpangan atau hambatan, sehingga pimpinan dapat segera mengambil tindakan korektif yang tepat.

Secara umum, pengawasan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk memantau dan mengarahkan perilaku atau pelaksanaan tugas agar sesuai dengan peraturan dan

ketentuan yang telah ditetapkan. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai prosedur dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2009), pengawasan merupakan proses pengamatan atas keseluruhan aktivitas organisasi, dengan maksud memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Sementara itu, Handoko (2011) menyatakan bahwa pengawasan adalah mekanisme manajerial yang berfungsi menjamin tercapainya tujuan organisasi dan manajemen. Pengawasan mencakup langkah-langkah pengukuran performa serta tindakan koreksi untuk memastikan bahwa instruksi dan target yang diberikan dapat tercapai dengan efisien.

Manullang (2002) menambahkan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, dengan kemungkinan untuk melakukan koreksi jika terdapat penyimpangan. Tujuan akhirnya adalah memastikan bahwa seluruh aktivitas tetap berada dalam jalur yang telah dirancang sejak awal.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak hanya sekadar aktivitas memeriksa atau mengawasi, tetapi merupakan bagian integral dari fungsi kepemimpinan dan manajemen yang menyeluruh. Tanggung jawab pengawasan terletak pada pimpinan organisasi, yang bertugas melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas bawahannya serta menyempurnakan proses kerja jika ditemukan ketidaksesuaian.

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, konsep pengawasan melekat menjadi penting. Istilah ini merujuk pada jenis pengawasan yang secara langsung dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya dalam satu unit kerja. Nawawi (1983) menyebutkan bahwa pengawasan melekat merupakan bentuk pengawasan internal yang menjadi kewajiban setiap pimpinan dalam upaya menyelenggarakan tata kelola organisasi yang efektif dan efisien. Secara eksplisit, pimpinan berperan sebagai pelaksana fungsi pengawasan dan menjadi tolok ukur keberhasilan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Tujuannya adalah untuk memastikan semua aktivitas organisasi dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

Dari keseluruhan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses yang berlangsung secara berkelanjutan, baik selama pelaksanaan kegiatan maupun setelahnya, untuk menilai sejauh mana target organisasi telah dicapai. Pengawasan bukan bertujuan untuk menyalahkan individu, tetapi lebih diarahkan pada evaluasi terhadap hasil kerja dan kesesuaian pelaksanaannya dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pengawasan adalah upaya preventif dan korektif terhadap kemungkinan terjadinya kesalahan, penyimpangan, atau penyelewengan dalam pelaksanaan tugas.

a. Pengertian Pengawasan Internal

Pengawasan internal merupakan proses pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari dalam lingkungan organisasi atau lembaga itu sendiri. Proses ini melibatkan pimpinan, manajemen, dan staf, dengan tujuan untuk memberikan keyakinan yang cukup bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Pada dasarnya Tindakan pengawasan internal dapat digolongkan sebagai berikut: (Manullang, 2020)

1) Pengawasan Internal

Pengawasan ini dilakukan dari dalam perusahaan, berdasarkan aktivitas atau pekerjaan yang sedang berlangsung. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan terlibat dalam

pelaksanaan kebijakan, prosedur, serta mekanisme kontrol untuk memastikan kegiatan berjalan efektif, melindungi aset perusahaan, menjaga kerahasiaan informasi, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

2) Pengawasan Eksternal

Merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak di luar organisasi, seperti instansi pemerintah atau auditor independen, yang bertugas atas permintaan tertentu. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan memastikan bahwa perusahaan berjalan sesuai dengan hukum, standar, serta prinsip akuntabilitas yang ditetapkan.

3) Pengawasan Preventif

Jenis pengawasan ini dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan. Fokusnya adalah mencegah kesalahan atau kekeliruan dalam tahap perencanaan, dengan cara mengidentifikasi potensi masalah dan menyiapkan solusi sejak awal agar kegiatan dapat berjalan lancar.

4) Pengawasan Represif

Pengawasan ini dilakukan setelah pekerjaan selesai. Tujuannya adalah untuk menilai hasil akhir, mengevaluasi mutu pekerjaan, serta memastikan bahwa target yang ditetapkan telah tercapai. Biasanya dilakukan melalui pemeriksaan laporan dan dokumen hasil kerja.

5) Sasaran Pengawasan

Pengawasan bertujuan untuk mencegah dan memperbaiki berbagai bentuk kesalahan, penyimpangan, atau pelanggaran agar pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang yang telah ditentukan. Sasaran utamanya meliputi: menumbuhkan tanggung jawab pimpinan dan staf terhadap tugas yang diemban, membimbing pegawai agar menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, mencegah terjadinya penyimpangan yang bisa menyebabkan kerugian, memperbaiki kekeliruan atau penyalahgunaan agar pekerjaan berjalan efisien tanpa hambatan dan memastikan semua tugas dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pengawasan

Menurut Simbolon Simbolon (Simbolon, Maringam Masry & Krisnawati, n.d.), tujuan utama pengawasan adalah untuk menemukan kekurangan serta kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja agar dapat segera dikoreksi dan dicegah agar tidak terulang kembali. Pengawasan dianggap penting karena pada dasarnya manusia tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, dalam organisasi, pengawasan tidak dimaksudkan untuk mencari kesalahan dan memberikan hukuman, melainkan sebagai sarana untuk membimbing dan mendidik agar individu bekerja lebih baik.

Dengan adanya pengawasan, setiap pekerjaan diarahkan agar tetap sesuai dengan rencana awal, sehingga potensi penyimpangan dapat diminimalkan dan tujuan organisasi tercapai secara optimal.

Sementara itu, Ulbert (Silalahi, 1989) menyatakan bahwa pengawasan dalam lembaga pemerintahan menyebutkan bahwa:

1) Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa aktivitas pemerintahan dan pembangunan berjalan lancar dan tepat sasaran. Tujuan ini juga mencakup upaya mencegah penyimpangan yang dapat menyebabkan pemborosan anggaran negara, sehingga proses pembangunan tidak terhambat.

2) Pengawasan berfungsi sebagai alat untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan tetap sejalan dengan sasaran dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

- 3) Dengan adanya pengawasan, semua aktivitas kerja diarahkan agar berjalan sesuai dengan standar operasional atau ketentuan yang telah digariskan oleh organisasi.
- 4) Pengawasan memungkinkan deteksi dini terhadap kendala atau kesulitan yang mungkin muncul, sehingga dapat segera ditangani sebelum mengganggu pelaksanaan program atau kegiatan.
- 5) Salah satu fungsi penting pengawasan adalah mencegah terjadinya tindakan penyalahgunaan kekuasaan oleh individu dalam organisasi, demi menjaga integritas dan keadilan dalam pelaksanaan tugas.

c. Indikator Pengawasan Internal

Pengawasan oleh atasan merupakan bagian penting dalam proses manajerial yang bertujuan untuk memastikan semua rencana yang telah disusun terlaksana sebagaimana mestinya. Jika ditemukan penyimpangan dari rencana, maka diperlukan tindakan korektif, yaitu langkah-langkah untuk menyesuaikan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Proses ini tidak bersifat instan, tetapi memerlukan waktu dan tahapan agar bisa mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko dan Hani (2011), indikator pengawasan mencakup empat hal utama:

1) Penetapan Standar

Tahap awal pengawasan adalah menentukan standar atau ukuran tertentu yang digunakan sebagai dasar dalam menilai hasil kerja. Standar ini menjadi tolok ukur keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan.

2) Pengukuran Kinerja

Setelah standar ditetapkan, langkah berikutnya adalah mengukur pelaksanaan kerja secara berkala. Pengukuran ini bisa dilakukan melalui berbagai metode seperti observasi langsung, laporan lisan maupun tertulis, inspeksi, atau pengambilan sampel kerja.

3) Penilaian Kinerja

Penilaian dilakukan untuk membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan. Dari sini akan terlihat sejauh mana pencapaian telah sesuai atau menyimpang dari rencana awal.

4) Tindakan Korektif

Jika ditemukan perbedaan atau penyimpangan dalam pelaksanaan, maka langkah perbaikan harus segera diambil. Tujuannya adalah untuk mengarahkan kembali kegiatan agar sesuai dengan tujuan dan rencana awal yang telah ditetapkan.

4. Kedisiplinan pegawai

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan dalam dunia kerja mencerminkan sikap patuh dan taat terhadap segala bentuk peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan serta bersedia menerima sanksi jika melakukan pelanggaran. Rivai dan Basri (2005:444) menyebutkan bahwa disiplin mencakup sikap menghargai dan mematuhi aturan, dan bersikap terbuka terhadap konsekuensi yang timbul akibat pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan. Sementara itu, menurut Fathoni (2006:172), tindakan disiplin merupakan bentuk pengurangan imbalan yang diberikan oleh pimpinan akibat adanya pelanggaran, yang dapat mencakup pemotongan upah hingga pemberhentian kerja.

Pandangan lain yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2001) juga menekankan bahwa disiplin kerja melibatkan kesanggupan untuk menaati aturan yang ada serta

kesiapan menerima sanksi jika melanggarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan, tetapi juga merupakan gabungan antara kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti peraturan serta norma sosial yang telah ditentukan organisasi. Kesadaran di sini berarti adanya keinginan dari dalam diri sendiri untuk patuh, sementara kesediaan merujuk pada kepatuhan yang diwujudkan dalam perilaku nyata.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), disiplin kerja dapat dikategorikan dalam dua bentuk, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Merupakan upaya pencegahan yang dilakukan perusahaan untuk mendorong pegawai agar mematuhi aturan yang berlaku sejak awal. Tujuan utamanya adalah membentuk kebiasaan positif dan mencegah pelanggaran aturan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan langkah penegakan aturan yang dilakukan ketika terjadi pelanggaran. Tujuannya adalah memperbaiki perilaku pegawai serta mengarahkan kembali pada kepatuhan terhadap pedoman kerja.

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

Tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hasibuan (2002) mengidentifikasi beberapa indikator penting yang menjadi penentu tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan, antara lain:

1) Tujuan dan Kemampuan

Ketika tujuan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai jelas dan seimbang dengan kemampuan mereka, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk menyelesaikannya secara disiplin. Tujuan yang menantang namun realistis akan mendorong komitmen dan dedikasi.

2) Kepemimpinan

Pemimpin memiliki peran strategis dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Seorang pemimpin yang memberi teladan dan konsisten terhadap aturan akan lebih mudah mengarahkan bawahannya untuk bersikap disiplin. Keteladanan menjadi kunci.

3) Balas Jasa

Pemberian gaji dan tunjangan yang layak mampu meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Jika pegawai merasa dihargai, mereka akan lebih cenderung menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.

4) Keadilan

Rasa keadilan sangat mempengaruhi perilaku pegawai. Jika kebijakan organisasi diterapkan secara adil dan tidak diskriminatif, pegawai akan merasa dihormati dan akan lebih patuh terhadap aturan.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan kepada bawahan terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan. Karyawan merasa diperhatikan dan dibimbing, sehingga mereka lebih waspada dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

6) Ketegasan

Pimpinan yang berani mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran disiplin akan menciptakan efek jera dan membentuk budaya kerja yang tertib. Ketegasan ini harus dilakukan secara konsisten agar memiliki dampak positif jangka panjang.

7) Sanksi

Sanksi atau hukuman yang diberikan atas pelanggaran merupakan alat penting dalam menjaga kedisiplinan. Semakin tegas dan terukur penerapan sanksi, semakin besar kemungkinan karyawan untuk mematuhi peraturan.

METIODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional atau asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih, untuk keberhasilan suatu penelitian yang baik dalam memberikan gambaran dan jawaban terhadap permasalahan yang diangkat, tujuan serta manfaat penelitian sangat ditentukan oleh metode yang dipergunakan dalam penelitian.

Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu rotasi kerja dan pengawasan internal, terhadap variabel dependen, yaitu kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian (Sugiyono). Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuota sampling, yang memungkinkan peneliti menentukan jumlah sampel tertentu dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu Quota sampling. Quota sampling artinya teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2016). Dalam Penelitian ini, jumlah sampel yang ditentukan oleh peneliti berjumlah 80 sampel.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait rotasi kerja, pengawasan internal, dan kedisiplinan pegawai. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner yang disebar, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dari sumber-sumber terkait, seperti laporan internal instansi dan referensi pustaka.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan nilai $\alpha > 0,6$ sebagai kriteria bahwa instrumen yang digunakan cukup reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data sisa berdistribusi normal, sementara uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memverifikasi bahwa tidak ada varian yang berbeda di antara residu.

Rotasi kerja diukur berdasarkan indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan,

prestasi kerja, dan tanggung jawab. Sementara itu, pengawasan internal diukur berdasarkan indikator penetapan standar, pengukuran kerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi. Variabel dependen, yaitu kedisiplinan pegawai, diukur melalui indikator tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, dan sanksi. Hasil analisis data digunakan untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis penelitian, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan pengawasan internal terhadap tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa temuan penting sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu item pernyataan dalam instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item tersebut valid karena memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total. Namun, jika r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid, karena tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keseluruhan konstruk yang diukur

Tabel Hasil Uji Validitas Rotasi Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	Item1	0.537	0.220	Valid
	Item2	0.617	0.220	Valid
	Item3	0.566	0.220	Valid
	Item4	0.551	0.220	Valid
	Item5	0.482	0.220	Valid
	Item6	0.707	0.220	Valid
	Item7	0.711	0.220	Valid
	Item8	0.657	0.220	Valid
	Item9	0.524	0.220	Valid
	Item10	0.263	0.220	Valid
	Item11	0.281	0.220	Valid
	Item12	0.321	0.220	Valid
	Item13	0.243	0.220	Valid
	Item14	0.244	0.220	Valid
	Item15	0.263	0.220	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Rotasi Kerja yang terdiri dari 15 item pernyataan, seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa semua item tersebut valid, karena memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja secara valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Pengawasan Internal

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengawasan Internal (X2)	Item1	0.607	0.220	Valid
	Item2	0.592	0.220	Valid

	Item3	0.770	0.220	Valid
	Item4	0.782	0.220	Valid
	Item5	0.765	0.220	Valid
	Item6	0.576	0.220	Valid
	Item7	0.590	0.220	Valid
	Item8	0.661	0.220	Valid
	Item9	0.599	0.220	Valid
	Item10	0.616	0.220	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Hasil uji validitas terhadap variabel Pengawasan Internal yang terdiri dari 10 item menunjukkan bahwa semua nilai r hitung melebihi r tabel (0,220). Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Dengan demikian, keseluruhan butir dalam kuesioner layak digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel Hasil Uji validitas Kedisiplinan Pegawai

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kedisiplinan Pegawai (Y)	Item1	0.904	0.220	Valid
	Item2	0.896	0.220	Valid
	Item3	0.760	0.220	Valid
	Item4	0.684	0.220	Valid
	Item5	0.704	0.220	Valid
	Item6	0.704	0.220	Valid
	Item7	0.586	0.220	Valid
	Item8	0.861	0.220	Valid
	Item9	0.864	0.220	Valid
	Item10	0.873	0.220	Valid
	Item11	0.715	0.220	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Kedisiplinan Pegawai yang terdiri dari 11 item pernyataan, seluruh nilai r hitung tercatat lebih besar dari r tabel (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa semua item tersebut valid dan layak digunakan, karena telah memenuhi kriteria validitas instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik croanbach alpa > 0,60. Rums croanbach alpa sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

a = Koefisien realibilitas alphacronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

S_r^2 = Jumlah varian skor item

S_x^2 = Varians skor (seluruh item K)

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpa	Realibilitas
Rotasi Kerja (X1)	0.703	>0.60	Realibilitas
Pengawasan Internal (X2)	0.852	>0.60	Realibilitas
Kedisiplinan Pegawai (Y)	0.934	>0.60	Realibilitas

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai di atas 0,60, yang berarti instrumen yang digunakan reliabel dan dapat dipercaya. Nilai reliabilitas untuk variabel Rotasi Kerja (X1) adalah 0,703, Pengawasan Internal (X2) 0,852, dan Kedisiplinan Pegawai (Y) mencapai 0,934. Nilai tersebut menandakan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner konsisten dan stabil dalam mengukur variabelnya masing-masing. Terutama pada variabel Kedisiplinan Pegawai, nilai yang tinggi menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat kuat dalam pengukuran.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19.255	5.681		-3.389	.001
	Rotasi Kerja	.425	.107	.340	3.973	.000
	Pengawasan Internal	.917	.145	.544	6.348	.000
a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai						

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -19,255 + 0,425X_1 + 0,917X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstansta -19,255 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (Rotasi Kerja dan Pengawasan Internal) bernilai nol, Kedisiplinan Pegawai diprediksi sebesar -19.255.
2. Koefisien rotasi kerja (X1) sebesar 0,425 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Rotasi Kerja akan meningkatkan Kedisiplinan Pegawai sebesar 0,425 satuan.
3. Koefisien pengawasan internal (X2) sebesar 0,917 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Pengawasan Internal akan meningkatkan Kedisiplinan Pegawai sebesar 0,917 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung melebihi t tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 (sig < 0,05), maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19.255	5.681		-3.389	.001
	Rotasi Kerja	.425	.107	.340	3.973	.000
	Pengawasan Internal	.917	.145	.544	6.348	.000
a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai						

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel rotasi kerja memiliki nilai thitung 3,973 > 1,991 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang. Selanjutnya untuk variabel pengawasan internal memiliki nilai thitung 6,348 > 1,991 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang.

Uji F (ANNOVA)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama rotasi kerja dan pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai, dengan model dianggap signifikan jika f hitung > f tabel atau signifikansi < 0,05.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1369.988	2	684.994	64.504	.000 ^a
	Residual	817.699	77	10.619		
	Total	2187.688	79			
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Internal, Rotasi Kerja						
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai						

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja dan pengawasan internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kedisiplinan pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung 64,504 yang lebih besar dari Ftabel 3,11 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisiensi determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R squar.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.617	3.25875	1.714
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Internal, Rotasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai					

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Berdasarkan tabel diatas nilai R sebesar 0,791 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara disiplin pegawai dan dua variabel independen. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,617 mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh variabel rotasi kerja dan pengawasan internal sebesar 61,7%. Hal ini berarti bahwa sisa 38,3% dari kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (3,973) > t tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai thitung (6,348) > t tabel (1,991) dan signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Rotasi kerja dan pengawasan internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, dibuktikan dengan nilai F hitung (64,504) > F tabel (3,11) dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk peningkatan kualitas kinerja dan kedisiplinan pegawai. Pertama, untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang beserta seluruh pegawainya, disarankan agar program rotasi kerja yang telah diterapkan dapat terus ditingkatkan dan disempurnakan dengan memperhatikan kompetensi serta kebutuhan pengembangan individu setiap pegawai. Para pegawai juga diharapkan mempersiapkan diri secara optimal sebelum menjalani rotasi, baik dalam hal keterampilan maupun mentalitas kerja. Selain itu, sistem pengawasan internal yang telah berjalan dengan baik hendaknya dijaga keberlangsungannya dan terus diperkuat melalui dukungan aktif dari seluruh elemen organisasi. Komitmen terhadap penerapan disiplin kerja yang konsisten

juga penting untuk terus ditanamkan dalam setiap aspek pelaksanaan tugas, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Untuk peneliti selanjutnya, mengingat masih terdapat sekitar 38,3% faktor lain yang memengaruhi kedisiplinan pegawai sebagaimana belum terungkap dalam penelitian ini, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin turut berkontribusi terhadap pembentukan kedisiplinan kerja. Penelitian juga dapat dilakukan di instansi pemerintah lainnya untuk memperoleh hasil yang lebih menyeluruh dan komprehensif. Penggunaan pendekatan metode yang berbeda atau gabungan beberapa metode penelitian (mixed methods) juga bisa menjadi alternatif untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam. Selain itu, penelitian komparatif antarinstansi juga layak dipertimbangkan agar dapat diketahui perbedaan maupun kesamaan dalam praktik kedisiplinan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan rekomendasi yang lebih tajam dan relevan bagi pengembangan kinerja aparatur sipil negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Nomor 2).
- Handoko, T., & Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta (Ed. 2., Ce). BPFE.
- HASIBUAN, M. S. . (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia/ Malayu S.P Hasibuan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, H. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi*. In *Jakarta: Bumi Aksara*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Nomor 1). sulita. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (ed. 1 cet., Nomor 1). Jakarta Bumi Aksara.
- M Manullang. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan 16*. Gajah Madah University Press.
- Manullang. (2020). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan*. Gajah Mada.
- McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2010). *Organizational Behavior*. In *pearson education,Limited* (Vol. 10, Nomor Chapter 4). wiew.
- Nawawi, H. H. (1983). *Metodologi penelitian Deskriptif*. Gajah Mada university press.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan*

- Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. In *PT. Raja Grafindo Persada*. RajaGrafindo Persada.
- Safira, B. (2022). Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik*, 2(36), 1–11.
- Saravani, S. R., & Abbasi, B. (2013). Investigating the Influence of Job Rotation on Performance By Considering Skill Variation and Job Satisfaction of Bank Employees. *Tehnicki Vjesnik-Technical Gazette*, 20(3), 473–478.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja Siagian sondang p* (Cat.1., Vol. 23-5 cm). Rineka Cipta. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=865>
- Silalahi, U. (1989). *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Sinar Baru Algensindo.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia / Henry Simamora* (Ed. 3, Cet). Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Simbolon, Maringam Masry, 1954-, & Krisnawati, L. (n.d.). *Dasar-dasar administrasi daan manajemen / oleh Maringan Masry Simbolon ; editor, Lolita Krisnawati*. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian administrasi*. Bandung Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Nomor January).
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2019.
- Telaubana, E., Waruwu, S., & Laia, O. (2022). Pengawasan Internal Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital (JAMED)*, 2, 17–25. <https://ejournal.insightpower.org/index.php/JAMED/article/view/60%0Ahttps://ejournal.insightpower.org/index.php/JAMED/article/viewFile/60/47>
- Tumipa, V., & Rumokoy, F. S. (2018). the Role of Job Rotation Practices Towards Employee Performance in Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpkn). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), 898–907.
- Wihda Munawwarah. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan. *Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia*. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9495>