

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN- INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Putri Krisdayanti Situmorang
NPM : 20520024
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI KERJA DAN
PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP
DISIPLIN PEGAWAI PADA SATPOL
PAMONG PRAJA (PP) KOTA MEDAN

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Pasaman Silaban, SE, MSBA

Dekan



Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si.

Pembimbing Pendamping



Dr. Nancy Nopelene, SE, M. Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, S.E., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era global yang terus berubah dengan perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin intensif, organisasi atau instansi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia mempunyai keunggulan, namun tidak semua menyadari hal itu. Oleh karena itu, mereka perlu diperhatikan mengenai hak dan kewajibannya terlebih pada instansi yang berorientasi pelayanan seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Medan.

Satpol PP Kota Medan adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan sub mengenai ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat yang mana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 12 ayat (1). Pembentukan Satpol PP diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Dari sisi penegakan hukum yang represif, kehadiran Satpol PP sebagai lembaga pemerintah daerah penting untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah dan mendorong kesejahteraan pemerintah. Oleh karena itu, berperan penting sebagai fasilitator untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan daerah dan mencegah segala bentuk aktivitas ilegal agar menghasilkan pelayanan yang profesional.

Sehingga untuk memberikan pelayanan yang profesional, dibutuhkan pula pegawai yang memiliki jiwa disiplin dalam segala aspek pekerjaan. Disiplin pegawai dinilai menjadi faktor penting dalam mencapai ukuran kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Pegawai Satpol PP harus memiliki kedisiplinan terlebih lagi dalam urusan kepatuhan dan ketaatan dalam aturan. Dalam Peraturan Wali Kota Medan Provinsi Sumatera Utara Nomor 58 Tahun 2023 Pasal 1(12) disiplin pegawai ASN adalah kesanggupan PNS dan PPPK untuk menaati kewajiban dan

menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan dikembangkan agar pegawai pada Satpol PP Kota Medan terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan bertanggung jawab sesuai tugas yang diberikan oleh atasan. Salah satu cara untuk melihat tingkat disiplin pegawai adalah berdasarkan kehadiran. Tingginya ketidakhadiran dapat disebabkan oleh kemalasan atau kebosanan pekerja dengan peraturan dan kebijakan atasan, lingkungan kerja yang buruk, masalah pribadi dan ketidakmampuan bekerja.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Pegawai
Satpol PP Kota Medan
(Januari – November 2023)

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	Jumlah
1	Januari	64	4 orang	3 orang	8 orang	15 orang
2	Februari	63	3 orang	4 orang	13 orang	20 orang
3	Maret	63	3 orang	3 orang	17 orang	23 orang
4	April	63	4 orang	-	12 orang	16 orang
5	Mei	63	5 orang	2 orang	12 orang	19 orang
6	Juni	63	7 orang	5 orang	12 orang	24 orang
7	Juli	61	5 orang	4 orang	12 orang	21 orang
8	Agustus	61	5 orang	2 orang	6 orang	13 orang
9	September	60	-	2 orang	5 orang	7 orang
10	Oktober	59	3 orang	1 orang	7 orang	11 orang
11	November	59	4 orang	1 orang	5 orang	10 orang

Sumber: Satpol PP Kota Medan, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada bulan September adalah indikasi ketidakhadiran yang paling kecil yaitu sebanyak 7 (tujuh) orang dengan jumlah sakit 0 (nol), cuti 2 (dua) orang dan tanpa keterangan 5 (lima) orang. Sedangkan jumlah ketidakhadiran terbanyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah sakit 7 (tujuh) orang, cuti 5 (lima) orang dan tanpa keterangan 12 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hal tersebut terjadi karena tingkat tanpa keterangan pegawai yang membuat indikasi

ketidakhadiran menjadi jumlah tertinggi yaitu sebanyak 24 orang. Selain itu, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dari bulan Januari hingga November berkurang dari 64 pegawai menjadi 59 pegawai, hal tersebut dikarenakan adanya pegawai yang telah pensiun pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan. Adapun cara melakukan absensi tersebut adalah dengan menggunakan aplikasi sistem kehadiran online melalui situs BKDPSDM Kota Medan.

Tabel 1.2 Jadwal Masuk Hingga Pulang

Jam Masuk	Jam Istirahat- Selesai	Jam Pulang
7.55 s/d 08.15 wib (Senin s/d Kamis)	12.00 s/d 13.00 wib	16.30 s/d 17.15 wib
7.55 s/d 08.15 wib (Jumat)	12.00 s/d 13.30 wib	17 17.45.00 s/d wib

Sumber: Satpol PP Kota Medan, 2023

Sebagai data pendukung lainnya, pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa indikator disiplin kerja dapat juga dilihat melalui jadwal masuk hingga selesai bekerja. Berdasarkan tabel di atas yang menyatakan bahwa jam masuk bekerja pada hari Senin s/d Kamis adalah pukul 7.55 s/d 08.15 wib, artinya absensi dibuka pukul 07.55 hingga 08.15 wib dan jika terdapat pegawai yang melakukan absensi lewat dari pukul 08.15 wib, maka itu akan masuk dalam hitungan keterlambatan absensi. Hal yang sama juga berlaku saat jam istirahat hingga pulang, yaitu pegawai hanya bisa melakukan absensi pulang pada pukul 16.30 s/d 17.15 wib, apabila terdapat pegawai yang melakukan absensi sebelum jam di atas maka akan terlihat pada sistem absensi pada Satpol PP Kota Medan, begitu juga ketentuan yang berlaku untuk jadwal bekerja saat hari Jumat. Sehingga sistem absensi tersebut dapat membantu untuk mengukur tingkat disiplin para pegawai.

Salah satu pertanyaan penting yang dihadapi para pemimpin adalah bagaimana cara meningkatkan kedisiplinan pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan namun tanpa memberikan rasa jenuh terhadap pekerjaan yang ada. Menumbuhkan pegawai yang disiplin bukanlah suatu hal yang mudah, karena perwujudan disiplin kerja perlu memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti rotasi kerja pegawai dan pengawasan. Dengan melakukan rotasi kerja, dapat meningkatkan kemampuan pegawai, melepaskan dari rasa

bosan dan menyegarkan wawasan sehingga mampu menghasilkan *output* yang tinggi bagi setiap pegawai. Untuk masalah kebutuhan perpindahan pegawai atau rotasi hanya dapat dilakukan oleh bagian pangkat pelaksana pada Satpol PP Kota Medan. Hal tersebut juga serupa dengan peraturan Bupati Bandung Nomor 78 Tahun 2016 paragraf 3 Subbagian Umum dan Kepegawaian Pasal 5 (poin s dan t) bahwa sub tersebut bertugas untuk menyiapkan bahan kenaikan pangkat hingga menyiapkan bahan rotasi dan mutasi serta pemberhentian pegawai dalam lingkup Satpol PP. Adapun syarat dilakukannya suatu rotasi kerja pada pegawai Satpol PP Kota Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Syarat Dilakukannya Rotasi Kerja

No	Syarat	Penjelasan
1	Pendidikan	Harus terdapat kualifikasi yang sama
2	Kemampuan	Harus memiliki kemampuan yang sesuai
3	Pengalaman	Harus berpengalaman pada bidang yang akan diisi

Sumber: Satpol PP Kota Medan, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa rotasi kerja yang dilakukan didasarkan oleh 3 syarat yang menjadi acuan, yaitu pendidikan, kemampuan dan pengalaman. Dimana pendidikan yang dimaksud adalah harus memiliki kualifikasi tingkatan yang sama sesuai dengan kedudukan yang akan diisi, karena perpindahan jabatan itu harus diutamakan dengan pendidikan yang sama dan saling berkaitan dengan syarat kedua yaitu kemampuan. Pendidikan yang mumpuni tanpa disertai dengan kemampuan tidak akan bisa merealisasikan rotasi kerja dan syarat yang ketiga adalah pengalaman. Berbeda halnya dengan kemampuan, walau dengan pengalaman yang sedikit namun memiliki kemampuan yang memadai hal tersebut tetap dapat dilakukannya rotasi kerja. Ketiga syarat tersebut bertujuan untuk menciptakan keefektifan dan efisiensi waktu dalam memberikan pengetahuan yang lebih terhadap bidang-bidang yang nantinya akan diduduki oleh pegawai yang dirotasi. Jika syarat tersebut tidak ditetapkan, maka akan membuat prosedur rotasi kerja menjadi lama dan sulit.

Dalam melakukan perpindahan bidang atau rotasi, pegawai harus mengurus sasaran kinerja pegawai (SKP) dan mengusulkan kepada BKDPSDM. Untuk perpindahan pegawai pada instansi tersebut terakhir kali dilakukan pada awal tahun 2024 dan hanya antar bidang saja.

Usaha untuk meningkatkan disiplin pegawai tidak akan optimal jika hanya dengan rotasi tanpa pengawasan internal. Dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik, pengawasan internal dapat mempengaruhi disiplin pegawai untuk mencapai hasil dan target yang menguntungkan. Selain itu, dapat membantu memandu organisasi untuk mencapai tujuannya serta menghindari dari hal-hal yang merugikan.

Tabel 1.4

Jumlah Pegawai Berdasarkan keterlambatan

No	Bulan	Terlambat Masuk (Jumlah)
1	Januari	19
2	Februari	23
3	Maret	27
4	April	15
5	Mei	24
6	Juni	23
7	Juli	25
8	Agustus	21
9	September	15
10	Oktober	15
11	November	25

Sumber: Satpol PP Kota Medan, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan aplikasi sistem kehadiran online, dapat memudahkan dalam merekap jumlah pegawai yang terlambat masuk bekerja. Sehingga pegawai dengan status terlambat terbanyak saat bekerja terjadi pada bulan Maret yaitu sebanyak 27 orang, bulan Juli dan November sebanyak 25 orang, bulan Mei sebanyak 24 orang, bulan Februari dan Juni sebanyak 23 orang, bulan Agustus sebanyak 21 orang, bulan Januari sebanyak 19 orang, bulan April, September dan Oktober sebanyak 15 orang. Data tersebut selain berguna untuk mengukur tingkat disiplin

pegawai, secara langsung akan berhubungan dalam hal mengawasi pegawai dan tidak hanya itu, nantinya akan berguna untuk memberikan peringatan atau hukuman kepada pegawai yang kurang disiplin, karena akan ada dampak dari setiap perbuatan yang tidak mengikuti aturan dalam suatu pekerjaan. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa masih terdapat pegawai Satpol PP Kota Medan yang masih melakukan tindakan tidak disiplin, sehingga hal tersebut menyebabkan perlunya dilakukan pengawasan. Diharapkan dengan adanya pengawasan, disiplin pegawai akan lebih meningkat. Selain itu pegawai Satpol PP Kota Medan diawasi dari sikap netral masing-masing individu maupun kelompok dalam instansi tersebut. Pada Satpol PP Kota Medan, para ASN dituntut untuk bersikap netral saat pemilu. Berdasarkan PKPU Nomor 23 Tahun 2018 pasal 71 ayat (1) menyatakan pejabat negara, pejabat daerah, aparatur sipil negara pejabat struktural dan pejabat fungsional, dan aparatur sipil negara lainnya dilarang mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye.

Tabel 1.5 Pelanggaran dan Sanksi

No	Pelanggaran Kode Etik	Sanksi	Pelanggaran Disiplin	Sanksi
1.	Menghadiri Kampanye dan berkampanye melalui media sosial.	Sanksi moral oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berupa membuat pernyataan secara tertutup/terbuka.	Menjadi anggota atau pengurus partai politik dan membuat keputusan dan tindakan yang dapat menguntungkan atau merugikan peserta pemilu	Hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Sumber: <https://m.antaranews.com/infografik/3140461/menjaga-netralitas-asn-dalam-pemilu-2024>

Berdasarkan tabel 1.5 tentang pelanggaran dan sanksi, dapat dilihat bahwa jika ASN melakukan pelanggaran atau pengingkaran ikrar saat masa kampanye, maka akan ada sanksi yang akan diterima berupa sanksi moral jika melakukan pelanggaran kode etik dan terkena sanksi hukuman disiplin sedang dan juga berat jika melakukan pelanggaran disiplin. Sehingga agar hal tersebut tidak

terjadi, pemerintah mengeluarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) mengenai pembinaan dan pengawasan aparatur sipil negara (ASN). Adapun isi SKB tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Isi SKB

Pembinaan	Pengawasan
Melakukan sosialisasi peraturan terkait netralitas ASN dan melakukan ikrar bersama dan penandatanganan pakta integritas netralitas ASN.	Membentuk Tim Pengawas Internal, menegakkan kode etik maupun disiplin ASN serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan netralitas ASN.

Sumber: <https://m.antaranews.com/infografik/3140461/menjaga-netralitas-asn-dalam-pemilu-2024>

Isi SKB yang terdapat pada tabel 1.6 di atas, bertujuan agar seorang ASN maupun instansi dapat mengerti hal-hal yang harus dihindari saat masa pemilu akan tiba, agar tidak menimbulkan masalah baru dalam instansi tersebut, karena pada dasarnya pegawai Satpol PP atau aparatur sipil negara adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan sub mengenai ketentraman dan ketertiban umum.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja dan Pengawasan Internal terhadap Disiplin Pegawai Pada Satpol Pamong Praja (PP) Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap disiplin pegawai pada Satpol PP Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin pegawai pada Satpol PP Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap disiplin pegawai pada Satpol PP Kota Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin pegawai pada Satpol PP Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan pengetahuan terkait sumber daya manusia terkhusus tentang pengaruh rotasi kerja dan pengawasan internal terhadap disiplin pegawai dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyusun skripsi, terkhusus untuk membahas rotasi kerja, pengawasan internal dan disiplin pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Satpol PP Kota Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi serta memberi masukan bagi Satuan Polisi Pamong Praja dalam mengambil keputusan yang bermanfaat khususnya dalam hal meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan tugas akhir yaitu skripsi, sehingga penulis membuat laporan penelitian ini dan juga supaya memperluas wawasan mengenai aspek sesuai dengan penelitian dan pada akhirnya dapat diaplikasikan di tengah-tengah suatu organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Hermawan, (2020) rotasi pekerjaan merupakan bagian dari fungsi pengembangan yang juga merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Rotasi umumnya melibatkan aktivitas pengalokasian, penempatan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menetapkan rotasi pekerjaan yang tepat membantu mencapai tujuan yang tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi bagi perusahaan. Afandi, (2018) mendefinisikan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternatif ketika karyawan mengalami rutinitas yang berlebihan atau kebosanan dalam bekerja. Hal tersebut perlu dilakukan jika seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak lagi memuaskan, sehingga perusahaan sebaiknya memindahkan karyawan tersebut pada pekerjaan lain yang setingkat dan dengan persyaratan kemampuan yang sama.

2.1.2 Indikator Rotasi Kerja

Menurut Afandi, (2018:46) indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan (*Employee's Ability*)
2. Pengetahuan karyawan (*Employee's Knowledge*)
3. Kebosanan/kejenuhan karyawan (*Employee's Boredom*)

2.1.3 Alasan Rotasi Kerja

Menurut Afandi, (2018:41) dilakukannya rotasi kerja karena alasan diantaranya:

1. Karyawan ingin pindah untuk pengembangan pribadi, karena mereka menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan, karena lebih menyenangkan, atau karena mereka menginginkan peluang kemajuan yang lebih baik.

2. Perusahaan memindahkan karyawan karena tidak lagi dibutuhkan pada posisi pekerjaan terdahulu, mempertahankan karyawan senior, atau mengintegrasikan karyawan ke dalam perusahaan dengan lebih baik.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Menurut Afandi, (2018) dalam rotasi, pihak manajer sumber daya manusia di dalam suatu instansi perlu menempatkan para karyawan atau pegawai sesuai standar kemampuan masing-masing. Sehingga, perlu mempertimbangkan faktor-faktor sebelum dilakukannya rotasi, seperti:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Pendidikan
4. Kepercayaan
5. Kemampuan
6. Lingkungan
7. Pengalaman Jabatan
8. Tujuan Perusahaan

2.1.5 Prosedur Rotasi Kerja

Prosedur dilakukannya perpindahan pegawai tetap harus melihat karakteristik dan kecakapan setiap individu, hal tersebut supaya tetap berfokus dengan kedudukan seseorang yang tepat dan dalam ruang lingkup kerja yang tepat juga. Menurut Afandi, (2018:45) terdapat tiga syarat yang wajib dilaksanakan dalam prosedur rotasi, yaitu:

- a. harus memiliki wewenang untuk membuat keputusan kepegawaian berdasarkan kebutuhan kepegawaian yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
- b. Kriteria kepegawaian yang digunakan untuk membandingkan pelamar pekerjaan harus ditetapkan. Standar-standar ini dinyatakan melalui spesifikasi pekerjaan yang dibuat sebagai bagian dari analisis pekerjaan.
- c. Pelamar harus mengisi bagian yang kosong, dapat menggunakan sumber internal atau eksternal.

2.1.6 Pengertian Pengawasan Internal

Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh seorang atasan dari lingkungan internal suatu organisasi atau instansi pemerintah yang dikendalikan. Menurut Busro, (2018) pengawasan merupakan fungsi terakhir manajemen seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, penempatan dan mengarahkan. Fungsi-fungsi tersebut merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan usaha pengelolaan perusahaan atau organisasi agar seluruh proses pelaksanaan fungsi tersebut selalu mengarah pada tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Prayoga dkk., (2022) pengawasan adalah proses pemantauan dan evaluasi kegiatan. Pengawasan dianggap penting karena tanpa pengawasan yang baik pasti akan menghasilkan hasil dan tujuan yang tidak memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi karyawannya. Tujuan utama pengawasan adalah untuk memastikan bahwa apa yang direncanakan tercermin dalam kenyataan. Oleh karena itu, agar suatu sistem pengawasan benar-benar efektif dan mencapai tujuannya, setidaknya harus dapat segera melaporkan jika terdapat penyimpangan dari rencana dan mengambil langkah-langkah untuk pelaksanaan selanjutnya. Jadi, keseluruhan pelaksanaannya benar-benar sesuai atau mendekati rencana yang sebelumnya.

Menurut Widiana, (2020) pengawasan merupakan upaya untuk menentukan apa yang dilaksanakan dengan cara mengevaluasi hasil/keberhasilan yang dicapai. Apabila terdapat penyimpangan terhadap standar yang ditentukan, maka akan segera dilakukan tindakan perbaikan untuk memastikan seluruh hasil/keberhasilan yang dicapai sejalan dengan rencana. Pengawasan juga merupakan proses memastikan tercapainya tujuan organisasi pimpinan.

Dari beberapa definisi mengenai pengawasan di atas, penulis sepakat dengan teori yang dikemukakan oleh Busro yang mendefinisikan bahwa pengawasan adalah usaha pengelolaan pada suatu perusahaan atau organisasi agar seluruh proses pelaksanaan fungsi tersebut selalu mengarah pada tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.7 Indikator Dalam Pengawasan

Menurut Busro, (2018) ada empat indikator yang berfungsi untuk mempermudah pengawasan tersebut, diantaranya adalah:

1. Menetapkan rencana dan standar yang akan digunakan,
2. Mengukur pelaksanaan rencana dengan kegiatan nyata di lapangan,
3. Menganalisis kesalahan dalam pelaksanaan, dan
4. Mengambil tindakan koreksi, apakah mengubah rencana atau hanya memperbaiki pelaksanaannya.

2.1.8 Faktor-Faktor Pentingnya Pengawasan

Menurut Busro, (2018) terdapat faktor-faktor yang menyebabkan perlunya dilakukan pengawasan, seperti:

1. Karena tujuan individu dan organisasi seringkali berbeda, pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa anggota bekerja menuju tujuan organisasi.
2. Pengawasan diperlukan karena ada perbedaan waktu antara waktu dimana sasaran dirumuskan dan waktu dimana mereka direalisasikan. Sehingga sangat jelas bahwa pengawasan berkaitan dengan masalah membandingkan rencana dengan keadaan saat ini dan melakukan perbaikan jika terdapat kesalahan .

2.1.9 Teknik Pengawasan

Menurut Busro, (2018) teknik-teknik pengawasan yang dapat digunakan adalah dengan cara pengamatan secara langsung yang dilakukan pihak manajemen, melalui laporan (lisan maupun tertulis), penggunaan kuesioner terhadap responden dalam organisasi dan berdasarkan wawancara, hal tersebut dilakukan untuk menjamin kebebasan setiap responden. Secara langsung atasan dalam suatu organisasi dapat berkomunikasi pada bawahannya. Namun, masih banyak bawahan yang saat ingin menyampaikan suatu informasi kepada atasannya merasa takut.

2.1.10 Pengertian Disiplin

Menurut Priansa, (2019) disiplin adalah kunci untuk membangun sumber daya manusia yang unggul. Disiplin kerja yang dihasilkan dan dibangun oleh perusahaan dirancang untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas pegawai, sehingga berdampak pada pertumbuhan kinerja perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan harga diri pegawai serta sikap dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Melalui disiplin kerja, perusahaan akan memahami sejauh mana karyawan mematuhi peraturan perusahaan.

Menurut Afandi, (2018) disiplin merupakan alat atau sarana yang digunakan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pegawai atau bawahan menaati semua peraturan yang ada dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang telah ditentukan. Disiplin digunakan oleh manajer untuk menciptakan suatu sikap yang patuh dan sadar akan norma yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan dalam (Priansa, 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hati nurani merupakan sikap seseorang yang bersedia menaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, seseorang akan siap menaati segala peraturan dan menjalankan tugasnya, baik secara sukarela maupun karena paksaan.

Menurut Singodimedjo disiplin ialah suatu ketersediaan seseorang dalam hal mematuhi norma dan peraturan yang ada sekelilingnya. Disiplin yang baik akan mengefisiensi tujuan organisasi dan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghambat dalam meraih tujuan tersebut (Ummah, 2017).

Berdasarkan berbagai uraian di atas, penulis sepakat dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi, (2018) disiplin merupakan alat atau sarana yang digunakan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pegawai dan bawahan menaati semua peraturan yang ada dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang telah ditentukan.

2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi

2.1.12 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin oleh semua pegawai sangat diperlukan, karena menjadi syarat untuk pembentukan perilaku serta adab yang tentunya memberikan manfaat yang positif agar menciptakan efisiensi dalam proses bekerja, sehingga terciptalah suasana lingkungan kerja yang aman dan mendukung. Menurut Afandi, (2018) fungsi adanya disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan kemasyarakatan dalam organisasi
2. Membangun dan melatih budi pekerti yang baik
3. Menegakkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin membentuk karakter pegawai yang berdisiplin baik dan berdampak besar pada karakternya. Organisasi yang memberikan lingkungan yang tenang, tertib dan tenteram memegang peranan yang sangat penting dalam mengembangkan kepribadian yang baik.

2.1.13 Indikator Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018:21) dimensi dan indikator atau pelaksanaan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu

- a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi dalam suatu instansi dan dijadikan sebagai acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan maupun penelitian yang akan dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Novi Sri Sandyawati, 2021	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo	Dari jumlah 38 responden penelitian, dapat diketahui bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin pegawai negeri sipil dan pengaruhnya sedang yaitu dengan hasil perhitungan koefisien korelasi <i>product moment</i> 0,425%, perhitungan korelasi determinan sebesar 18,06%. Yang berarti peningkatan disiplin pegawai negeri sipil pada 18,06% disebabkan oleh pelaksanaan pengawasan, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2	Alvara Eka Salsabila, 2023	Pengaruh Rotasi Kerja dan pengawasan internal terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai ASN di Lima Instansi Pemerintahan Kabupaten Klaten	Berdasarkan hasil penelitian 60 responden, dengan menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> dengan metode regresi linear berganda menggunakan SPSS 24.0. Diperoleh hasil bahwa rotasi kerja dan pengawasan internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai ASN pada lima instansi Pemerintah Kabupaten Klaten. Variabel rotasi kerja dan pengawasan internal berpengaruh sebesar 66,9% terhadap kedisiplinan kerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Sri Meike Jusup, 2021	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.	Berdasarkan hasil penelitian dari 69 responden dengan menggunakan metode regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS versi 21, diperoleh hasil bahwa variabel pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 90%.
4	Firman Maulana Darmanto, 2023	Pengaruh Rotasi kerja dan Pengawasan Internal Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya).	Berdasarkan hasil penelitian dari jumlah 57 responden, dengan menggunakan metode penelitian <i>survey</i> , diperoleh hasil yaitu secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rotasi kerja dan pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.
5	Riskal dkk., (2023).	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan.	Berdasarkan hasil penelitian dari jumlah 92 responden dengan menggunakan teknik sensus, diperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

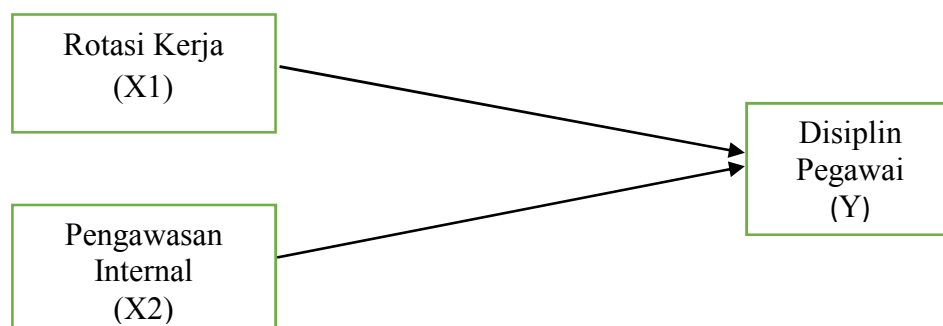
2.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Disiplin Pegawai

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternatif ketika karyawan mengalami rutinitas yang berlebihan atau kebosanan dalam bekerja. Hal tersebut perlu dilakukan jika seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak lagi memuaskan, sehingga perusahaan sebaiknya memindahkan karyawan tersebut pada pekerjaan lain yang setingkat dan dengan persyaratan kemampuan yang sama (Afandi, 2018). Penelitian ini didukung oleh Alvara Eka Salsabilla dengan judul penelitian Pengaruh Rotasi Kerja dan Pengawasan Internal Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai ASN di Lima Instansi Pemerintahan Kabupaten Klaten, hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

2.3.2 Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Disiplin Pegawai

Menurut Busro, (2018) pengawasan merupakan fungsi terakhir manajemen seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, penempatan dan mengarahkan. Fungsi-fungsi tersebut merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan usaha pengelolaan perusahaan atau organisasi agar seluruh proses pelaksanaan fungsi tersebut selalu mengarah pada tujuan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk menerapkan disiplin, perlu adanya penguatan dari pengawasan, karena di bawah pengawasan, para pegawai diharapkan mampu bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Dengan demikian akan menentukan tercapainya tujuan yang direncanakan sebelumnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi Sri Sandyawati, 2021 dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dan hasil penelitian yang diperoleh adalah pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin pegawai negeri sipil. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Meike Jusuf, 2021 dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, hasil yang diperoleh adalah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

2.3.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Satpol PP Kota Medan.

2. Pengawasan Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Satpol PP Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada landasan filsafat positivisme dan berguna untuk meneliti populasi dan juga sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data yang bersifat numerik/statistik dan memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Satpol PP Kota Medan yang berlokasi di Jl. Arif Lubis No. 2, Gaharu dan waktu penelitian adalah Desember 2023 sampai dengan Maret 2024.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:126), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan yang berjumlah 47 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 47 orang responden. Pada penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018:213) terdapat dua jenis pengumpulan data berdasarkan sumbernya, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer ini akan diperoleh melalui hasil wawancara dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dari studi kepustakaan berupa artikel jurnal, buku dan data lain melalui internet yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada pegawai yang mengetahui permasalahan umum mengenai variabel penelitian yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan. Teknik pengumpulan data selanjutnya adalah kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Adapun kuesioner tersebut adalah kuesioner tertutup yang artinya responden hanya dapat memberikan jawaban yang telah disediakan.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan suatu unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu disiplin pegawai dan 2 (dua) variabel independen meliputi rotasi kerja dan pengawasan internal.

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
----	----------	------------	-----------	-------

1	Disiplin Pegawai (Y)	Menurut Afandi, (2018) disiplin merupakan alat atau sarana yang digunakan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pegawai atau bawahan menaati semua peraturan yang ada dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang telah ditentukan. Disiplin digunakan oleh manajer untuk menciptakan suatu sikap yang patuh dan sadar akan norma yang berlaku disekitarnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan waktu <ol style="list-style-type: none"> a. Masuk kerja tepat waktu b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 2. Tanggung jawab kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan b. Target pekerjaan c. Membuat laporan kerja harian 	Likert
2	Rotasi Kerja (X1)	Afandi, (2018) mendefinisikan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternatif ketika karyawan mengalami rutinitas yang berlebihan atau kebosanan dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan (<i>Employee's Ability</i>) 2. Pengetahuan karyawan (<i>Employee's Knowledge</i>) 3. Kebosanan/kejenuhan karyawan (<i>Employee's Boredom</i>) 	Likert
3	Pengawasan Internal (X2)	Menurut Busro pengawasan merupakan fungsi terakhir manajemen yang berkaitan dengan usaha pengelolaan perusahaan atau organisasi agar seluruh proses pelaksanaan fungsi tersebut selalu mengarah pada tujuan yang sudah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan rencana dan standar yang akan digunakan, 2. Mengukur pelaksanaan rencana dengan kegiatan nyata di lapangan, 3. Menganalisis kesalahan dalam pelaksanaan, dan 4. Mengambil tindakan koreksi, apakah mengubah rencana atau hanya memperbaiki pelaksanaannya. 	Likert

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Adapun masing-masing pengukuran variabel penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban yang akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2018

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Yusuf (2014:234), uji validitas bertujuan mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk mengukur sesuatu (obyek) yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas suatu instrumen maka semakin baik instrumen tersebut untuk digunakan. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan kuesioner sudah valid dan layak digunakan dalam penelitian atau harus diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas kuesioner dapat diukur dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan terhadap skor total dengan nilai signifikansi $\geq 0,05$. Validitas kuesioner dapat pula diukur dengan melihat nilai r hitung.

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Yusuf (2014:242) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian memberikan hasil ukuran yang sama secara konsisten tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Instrumen yang reliabel yaitu instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu obyek yang sama maka akan menghasilkan daya yang sama pula. Reliabilitas yaitu konsistensi skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama dan diberikan waktu yang berbeda. Syarat minimum suatu instrumen penelitian disebut reliabel yaitu jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

- 1) Jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$, maka instrumen reliabel
- 2) Jika *Cronbach Alpha* $< 0,6$, maka instrumen tidak reliabel

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal dalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Ada dua cara yang dapat digunakan dalam pengujian ini, yaitu analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis Grafik

Analisis dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka pola distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal ataupun tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka pola distribusi tidak normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik (uji *Kolmogrov-Smirnov*)

Dalam analisis ini, model regresi memenuhi asumsi normalitas dengan dasar keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika nilai Sig < 0,05, maka data berdistribusi normal dan tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Basuki (2015:108), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi dengan syarat tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat SRESID dengan residual error ZPRED pada program SPSS. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika terdapat pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, terdapat juga uji heteroskedastisitas dengan melakukan uji *spearman*. Uji *spearman* dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya secara statistik di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat kolerasi yang tinggi atau tidak antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terdapat multikolinearitas maka akan menyebabkan model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit untuk mendapatkan estimasi yang tepat. Pada model yang baik, seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen (Paramita dkk., 2021:85). Menurut Basuki (2015:107), multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika VIF > 10 dan nilai *Tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinearitas
2. Jika VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Menurut Basuki (2015:91), regresi linear berganda yaitu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus regresi linear berganda ini memiliki formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : disiplin pegawai
- a : konstanta
- X₁ : rotasi kerja
- X₂ : pengawasan internal
- b₁ : koefisien regresi variabel rotasi kerja
- b₂ : koefisien regresi variabel pengawasan internal
- e : residual atau *error*

3.9.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Basuki, (2015:99) uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja (X1)

- $H_0: b_i = 0$, artinya variabel independen (rotasi kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (disiplin pegawai).
- $H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel independen (rotasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (disiplin pegawai).

2. Pengawasan Internal (X2)

- $H_0: b_2 = 0$, artinya variabel independen (pengawasan internal) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (disiplin pegawai).

- $H_a: b_2 \neq 0$, artinya variabel independen (pengawasan internal) berpengaruh terhadap variabel dependen (disiplin pegawai).

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, maka H_0 diterima dan menolak H_a
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, maka H_0 ditolak dan menerima H_a

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari model untuk menerangkan variasi variabel dependen. Jika angka koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil atau semakin dekat dengan 0 (nol) maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa semakin R^2 mendekati 100% maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021:54).