

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi pemerintah, dibutuhkan proses administrasi negara yang baik dan benar, yaitu penyelenggaraan pemerintahan berjalan sesuai dengan fungsinya dan didukung oleh aparatur atau sumber daya manusia yang profesional demi tercapainya tujuan.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyeleggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam memenuhi tuntutan tersebut, diperlukan aparatur yang handal dan profesional. Untuk memperoleh kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu memantau atau mengawasi pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Karena pengawasan dianggap sebagai salah satu alternatif yang berhubungan dengan pencegahan dan tindakan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin. Hal ini dapat dilihat

dari apa yang dikemukakan oleh Henry Fayol yang dikutip oleh Manullang, menyatakan :

“...Dalam setiap usaha, pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan untuk menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan itu. Pengawasan beroperasi terhadap segala hal, baik terhadap benda, manusia, perbuatan maupun hal-hal lainnya...”¹

Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh anggotanya. Dalam pasal 112 Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota menyebutkan bahwa: “Setiap pimpinan satuan organisasi atau satuan kerja wajib melaksanakan pengawasan melekat, penilaian kinerja, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugasnya kepada atasan masing-masing secara berjenjang dan berkala”.² Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Subbagian Tata Usaha antara lain mengadakan pemeriksaan laporan setiap 1 bulan sekali, dan evaluasi kerja yang dilakukan setiap 1 tahun sekali untuk melaporkan hasil pekerjaan dan kegiatan yang telah dilaksanakan.

Untuk mencapai tujuan bernegara tergantung kepada komponen bangsa itu sendiri. Komponen yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri

¹ Manullang. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Hal, 173

² Pasal 112 Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota

adalah unsur aparatur negara dalam pelaksana pembangunan. Dalam rangka untuk mencapai aparatur negara yang baik, berkualitas, berdedikasi tinggi pemerintah telah mengeluarkan peraturan tentang kepegawaian dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimuat dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam Peraturan Pemerintah ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain ditentukan oleh mutu dan profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Kenyataan yang ada pada Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang ada belum terwujud secara optimal. Hal ini dilihat dari beberapa fenomena yang dijumpai oleh penulis, masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat dari jam pulang yang telah ditetapkan. Hal ini ditandai meja kerja banyak yang kosong pada waktu jam kerja sehingga pekerjaan ada yang tertunda. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Subbagian Tata Usaha Kantor
Kementerian Agama Kota Bandung Tahun 2012

Bulan	Bagian	Jumlah				
		Pegawai (orang/bulan)	Kehadiran (orang/bulan)	Tidak Hadir (orang/ bulan)	Terlam- bat (orang/ bulan)	Pulang Cepat (orang/ bulan)
Mei	Subbagian Umum	20	15	5	10	2
	Subbagian Kepegawaian	9	8	1	8	0
	Subbagian Keuangan	13	12	1	10	2
Juni	Subbagian Umum	20	19	1	14	1
	Subbagian Kepegawaian	9	8	1	8	0
	Subbagian Keuangan	13	12	1	9	0

(Sumber : Data *Print Finger* Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Tahun 2012)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa dalam 1 bulan masih ada pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja. Pada bulan Mei, dari 43 pegawai Subbagian Tata Usaha ada 7 pegawai yang tidak masuk kantor, 28 pegawai yang terlambat masuk kantor dan 4 pegawai yang pulang cepat. Sedangkan pada bulan Juni, ada 3 pegawai yang tidak masuk kantor, 31 pegawai yang terlambat masuk kantor, dan 1 pegawai yang pulang cepat. Kesadaran pegawai terhadap peraturan masih belum optimal, sehingga masih ada pegawai yang datang terlambat.

Adapun dalam hal penyelesaian pekerjaan, masih ada pekerjaan yang belum selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan dikarenakan masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, misalnya terlihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Capaian Kegiatan Kerja Per Periode Di Subbagian Tata Usaha Kantor
Kementerian Agama Kota Bandung Tahun 2012

No	Subbagian	Target	Realisasi
1.	Triwulan I	1 April	29 April
2.	Triwulan II	1 Juli	15 Juli

(Sumber : Subbagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Bandung Tahun 2012)

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kualitas kerja dari pegawai masih belum optimal, hal ini mengakibatkan penyelesaian pekerjaan terlambat. Pada triwulan I penyelesaian pekerjaan terlambat sampai 28 hari, dan pada triwulan II penyelesaian pekerjaan terlambat hingga 14 hari. Pekerjaan harus diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Dalam hal mematuhi peraturan, masih ada pegawai Subbagian Tata Usaha yang melanggar peraturan. Sampai dengan bulan Juni 2012, dari 43 orang jumlah pegawai Subbagian Tata Usaha terdapat 20 orang melakukan pelanggaran tingkat ringan, serta 2 orang melakukan pelanggaran tingkat sedang.

Dari hasil pengamatan di lapangan, masih ada pegawai yang kurang sungguh-sungguh ketika melaksanakan pekerjaannya. Misalnya ketika melaksanakan pekerjaan pegawai lebih banyak mengobrol atau mendengarkan musik. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan indikasi masalah disiplin kerja pegawai di atas, terlihat bahwa masalah kedisiplinan kerja pegawai belum baik, hal ini diduga karena pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan belum optimal.

Tingkat disiplin pegawai relatif rendah karena kurangnya kegiatan pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Subbagian terhadap pelaksanaan kegiatan para pegawai di lapangan.

Dalam hal kegiatan evaluasi, tindakan koreksi dari pimpinan belum optimal, pengawasan yang diberikan oleh pimpinan sebatas melihat laporan-laporan kerja dari pegawai, dan kegiatan evaluasi kerja untuk melaporkan hasil pekerjaan dan kegiatan yang telah dikerjakan, dilaksanakan 1 (satu) tahun sekali sehingga tindakan koreksi tidak dapat dilakukan secara langsung pada saat aktivitas pekerjaan berlangsung. Kurangnya pengamatan langsung oleh Kepala Subbagian juga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai Subbagian Tata Usaha.

Berdasarkan kondisi inilah yang menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PENGAWASAN KEPALA SUBBAGIAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI TATA USAHA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Salah satu misi Kementerian Agama Kota Bandung adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa, namun dalam pelaksanaannya masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugas kerjanya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terdapat di Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yaitu:

1. Masih kurangnya pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Subbagian Tata Usaha dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan pegawai maupun mengawasi kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan.
2. Kepala Subbagian Tata Usaha kurang tegas dalam memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan maupun kepada pegawai yang belum mentaati peraturan.
3. Masih ada pegawai yang belum faham terhadap standar kerja yang telah ditetapkan Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
4. Masih adanya pegawai yang lalai terhadap standar kerja, terlihat dari kurangnya tanggung jawab dengan menunda-nunda pekerjaan sehingga adanya laporan yang belum terselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.
5. Masih ada pegawai yang belum mentaati peraturan jam kantor dengan datang dan pulang sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.
6. Pemanfaatan waktu luang pegawai belum dilakukan secara optimal.
7. Masih ada pegawai yang ditempatkan pada bagian yang bukan merupakan bidangnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh alat ukur (*standard*) pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh penilaian (*evaluated*) kerja terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Berapa besar pengaruh tindakan perbaikan (*corrective action*) terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
4. Berapa besar pengaruh pengawasan Kepala Subbagian Tata Usaha dalam hal alat ukur (*standard*) pengawasan, penilaian (*evaluated*), perbaikan (*corrective action*) secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui besarnya pengaruh alat ukur (*standard*) pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

2. Mengetahui besarnya pengaruh penilaian (*evaluated*) kerja terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh perbaikan (*corrective action*) terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
4. Mengetahui besarnya pengaruh pengawasan Kepala Subbagian Tata Usaha dalam hal alat ukur (*standard*) pengawasan, penilaian (*evaluated*) kerja, tindakan perbaikan (*corrective action*) secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai kegunaan praktis dan akademis.

1.5.1 Aspek akademis

1. Memberikan masukan untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Negara, khususnya teori tentang pengawasan dan disiplin kerja pegawai.
2. Memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat kepada mahasiswa dan peneliti lainnya yang ingin meneliti tentang pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawainya.

1.5.2 Aspek praktis

Adapun kegunaan praktis yang dihasilkan dalam penelitian, yaitu :

1. Memberikan saran dan rekomendasi yang berguna bagi pimpinan dalam mengawasi para pegawainya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang diembannya.
2. Memberi masukan bagi pegawai Tata Usaha dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhannya terhadap peraturan yang berlaku.

1.6 Kerangka Pemikiran

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dituntut untuk selalu ada dalam setiap organisasi. Karena dengan berjalannya pengawasan secara baik dan benar, setidaknya dapat meminimalisir, mencegah bahkan dapat menghilangkan penyimpangan atau tindakan yang dapat merugikan dan mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Definisi pengawasan dikemukakan oleh para ahli secara berbeda-beda. Pengertian pengawasan menurut Sondang P. Siagian :“Pengawasan ialah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.³

Adapun M. Manullang menjelaskan arti pengawasan dengan kata-kata sebagai berikut :

³ Sondang P. Siagian. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal, 112

“Pengawasan yang sering juga disebut pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula”.⁴

Pengawasan dalam suatu organisasi mutlak dilaksanakan oleh pimpinan baik tingkat atas, menengah dan bawah untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pengawasan sangat penting untuk mencapai disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung agar para pegawai patuh dan taat kepada peraturan maupun perintah pimpinan yang berlaku dan ketentuan yang disertai tanggung jawab.

Agar pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kementerian Agama dapat berjalan dengan baik, maka harus ditentukan langkah-langkahnya, yang menurut Manullang terdiri dari:

1. Menetapkan alat ukur (*standard*), alat penilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian.
2. Mengadakan penilaian (*evaluated*), dengan menilai, dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (*standard*) yang sudah ditentukan.
3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*), tindakan yang di ambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya.⁵

Dari pengertian pengawasan diatas, bisa disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi, dimana pimpinan ingin mengetahui hasil dari pelaksanaan kerja dan apabila terjadi penyimpangan dapat segera diperbaiki. Sehingga organisasi selalu berada pada jalur yang telah

⁴ Manullang. *Op.cit.*, Hal, 12

⁵ *Id. at.*, Hal, 184.

ditetapkan sesuai dengan arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu tujuan dari pengawasan adalah meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan keadaan pegawai yang harus ada dalam setiap kegiatan organisasi, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, seorang pegawai negeri dituntut memiliki mental yang baik serta bersedia melaksanakan tugasnya demi kepentingan organisasi dan juga adanya kesadaran mengabdikan yang tinggi.

Untuk memperjelas pengertian disiplin, penulis mengambil pendapat para pakar, yaitu sebagai berikut :

Abdurrahmat Fathoni dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa kedisiplinan adalah: “Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.⁶

Anwar P. Mangkunegara yang mengutip pendapat Keith Davis, menyatakan: “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.⁷

Menurut Alek S. Nitisemito yang dikutip oleh Gilang A. Hermawan menyatakan disiplin kerja dapat diukur dengan 5 hal yaitu:

1. Mematuhi Peraturan
Yaitu pegawai selalu melaksanakan kewajiban dan tidak melanggar semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.
2. Tidak Menunda Pekerjaan
Yaitu mengerjakan tugas-tugas dengan segera dan tidak ditunda atau melewati batas waktu yang ditentukan bahkan hingga menumpuk.

⁶Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal, 126

⁷ Anwar P. Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal, 129

3. Bertanggung Jawab
Pegawai harus selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada dirinya dengan penuh tanggung jawab.
4. Kesungguhan
Setiap pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati atau bersungguh-sungguh.
5. Adanya Sanksi
Yaitu sanksi atau hukuman yang dikenakan bila ada pelanggaran disiplin kerja.⁸

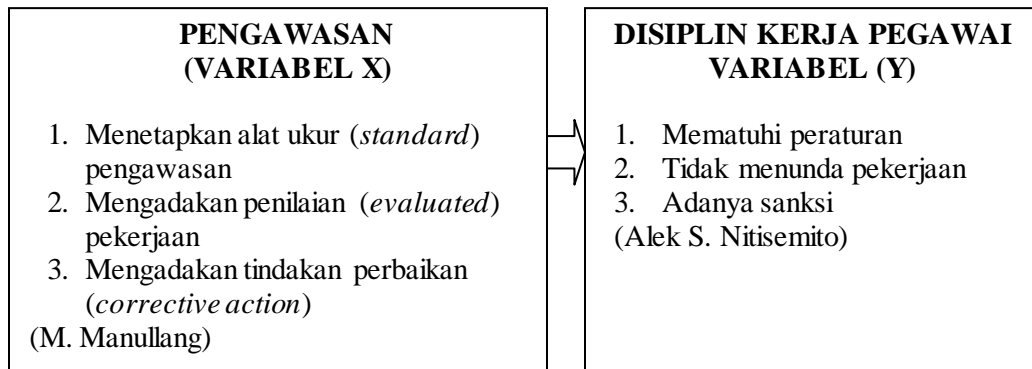
Tetapi dalam penelitian ini, penulis hanya mengambil tiga dimensi yang mendekati masalah pada disiplin kerja di lapangan yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi Peraturan
Yaitu pegawai selalu melaksanakan kewajiban dan tidak melanggar semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.
2. Tidak Menunda Pekerjaan
Yaitu mengerjakan tugas-tugas dengan segera dan tidak ditunda atau melewati batas waktu yang ditentukan bahkan hingga menumpuk.
3. Adanya Sanksi
Yaitu sanksi atau hukuman yang dikenakan bila ada pelanggaran disiplin kerja.

Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang menuntut pegawai harus mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku serta melaksanakan semua perintah sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bentuk hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dan untuk menyederhanakan model penelitian, maka model penelitian penulis sajikan dalam gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :

⁸ Gilang. 2011. *Pengaruh Pengawasan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang*. Skripsi, Universitas Padjajaran Bandung. Hal, 43



Gambar 1.1
Bagan Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Melalui pengawasan pimpinan dengan dimensi menetapkan alat ukur (*standard*) pengawasan, mengadakan penilaian (*evaluated*) pekerjaan dan mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*) menurut Manullang di atas, dapat mempengaruhi dimensi-dimensi disiplin kerja pegawai yang meliputi mematuhi peraturan, tidak menunda pekerjaan dan adanya sanksi.

1.7 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁹

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Kepala Subbagian terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung”.

⁹ Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. Hal, 70

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis statistik adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, 0 artinya tidak terdapat hubungan.

$H_a : \rho \neq 0$, “tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang dari nol artinya terdapat hubungan

ρ = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.¹⁰

1. $H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara alat ukur (*standard*) pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
 $H_a : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara alat ukur (*standard*) pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
2. $H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian (*evaluated*) kerja terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
 $H_a : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian (*evaluated*) kerja terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
3. $H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan perbaikan (*corrective action*) terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
 $H_a : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan perbaikan (*corrective action*) terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
4. $H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan Kepala Subbagian Tata Usaha dalam hal alat ukur (*standard*) pengawasan, penilaian (*evaluated*), perbaikan (*corrective action*) terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
 $H_a : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan Kepala Subbagian Tata Usaha dalam hal alat ukur (*standard*)

¹⁰*Id. at.*, Hal, 77

pengawasan, penilaian (*evaluated*), perbaikan (*corrective action*) terhadap disiplin kerja pegawai Subbagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

