



ANALISIS PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA DI KANTOR CAMAT RATU SAMBAN KOTA BENGKULU

Cici Wulansari^{a1*}, Kahar Hakim^{b2}, Anita Marianata^{c3}

^{1,2,3}Universitas Bengkulu, Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kecamatan Muara Bangka Hulu, Sumatera, Kota Bengkulu 38371

¹cici48112@gmail.com; ²drs.kahar.msi@gmail.com; ³anitamarianata@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 05-09-2024
Disetujui: 13-09-2024
Dipublikasikan: 26-09-2024

Kata Kunci:

1. Pengawasan Melekat
2. Disiplin Kerja
3. Kantor Camat Ratu Samban

Keywords:

1. Close Supervision
2. Work Discipline
3. Ratu Samban District Office

ABSTRAK

Abstrak: Tujuan penelitian ini mencoba menganalisis pelaksanaan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Ratu Samban Kota Bengkulu. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yang memakai data primer berupa angka dari kuesioner yang diberikan kepada 19 pegawai di Kantor Camat Ratu Samban, Kota Bengkulu. Metode temuan melibatkan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data kuantitatif memakai SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pengawasan melekat secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Ratu Samban, dengan kontribusi pengawasan melekat sebesar 35,3% terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwasanya semakin efektif pengawasan yang meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara pengawasan melekat dan disiplin kerja dalam konteks pemerintahan daerah. Dengan mengacu pada teori kontrol manajerial dan reinforcement, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran pengawasan melekat dalam menciptakan perilaku disiplin di lingkungan kerja. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi dan memperkuat perilaku positif.

Abstract: The purpose of this study was to analyze the implementation of supervision related to employee work discipline at the Ratu Samban District Office, Bengkulu City. This study is classified as quantitative research using primary data in the form of numbers from questionnaires given to 19 employees at the Ratu Samban District Office, Bengkulu City. The method of findings includes data collection through observation, documentation, questionnaires, and literature studies. Quantitative data analysis using SPSS 20. The results of the study indicate that inherent supervision significantly influences the improvement of employee work discipline at the Ratu Samban District Office, with a contribution of inherent supervision of 35.3% to work discipline. This indicates that the more effective supervision that includes monitoring, inspection, and evaluation, the higher the level of employee discipline in carrying it out. This study enriches the literature on the relationship between inherent supervision and work discipline in the context of local government. By referring to the theory of managerial control and reinforcement, the results of this study underline the importance of the role of inherent supervision in creating disciplined behavior in the work environment. Good supervision can increase employee compliance with organizational rules and reinforce positive behavior.

PENDAHULUAN

Pemerintahan adalah sistem yang mengatur hubungan antara masyarakat dan negara, dengan tujuan untuk menjaga ketertiban, melindungi hak-hak warga negara, dan menyediakan layanan publik yang dibutuhkan (Ridwan and Sudrajat, 2020). Pemerintahan Indonesia merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai tingkatan. Tujuan utama sistem ini adalah untuk mengatur segala aspek kehidupan bernegara dan memastikan kesejahteraan masyarakat (Rahimallah, 2022). Salah satu komponen penting

dalam pemerintahan daerah adalah camat, yang merupakan unit administrasi pemerintahan terdekat dengan masyarakat, dan memiliki peran sentral dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah kabupaten/kota di tingkat lokal (Susanti, Kusmanto and Tarigan, 2018).

Keberhasilan pelaksanaan pemerintahan di tingkat kecamatan sangat bergantung pada kualitas disiplin kerja pegawai (Sakir, 2024). Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan, waktu kehadiran, serta standar operasional yang ditetapkan. Disiplin yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan pelayanan publik. Penelitian yang dilaksanakan oleh Arifa dan Muhsin (2018) mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja yang optimal dapat meningkatkan efektivitas pelayanan publik serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu mekanisme yang digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja ialah penerapan pengawasan melekat (Harianto, 2020).

Pengawasan melekat adalah bentuk pengawasan yang dilakukan secara langsung dan berkesinambungan terhadap pegawai untuk memastikan bahwa mereka melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini mencakup pemantauan perilaku dan kinerja pegawai, serta evaluasi terhadap hasil kerja mereka. Pengawasan melekat merupakan bagian dari elemen pengendalian internal yang diatur dalam KEPMENPAN No. 46 Tahun 2004. Tujuannya adalah memastikan pegawai melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku dan mencegah terjadinya penyimpangan (Irma *et al.*, 2022).

Namun, dalam praktiknya, penerapan pengawasan melekat di berbagai instansi pemerintahan, termasuk di kantor camat, seringkali belum optimal (Katharina, 2021). Di banyak kantor camat, pengawasan disiplin kerja seringkali mengalami tantangan akibat keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pelatihan, dan infrastruktur pengawasan yang belum memadai (Badriyansyah, 2022; Muriawan, Subarkah and Sulistyowati, 2020; Pomeo and Winarti, 2024). Hal ini menyebabkan berbagai masalah disiplin kerja, seperti keterlambatan, absensi yang tidak teratur, dan pelanggaran prosedur (Chintya, Yulianti and Mardah, 2021).

Kantor Camat Ratu Samban Kota Bengkulu tidak terlepas dari tantangan tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Bulan Juli 2024, ditemukan bahwa absensi pegawai di kantor ini tidak berjalan dengan baik, dimana data absensi terakhir yang tersedia hanya sampai Bulan April 2024. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terkait pengawasan disiplin kerja pegawai di kantor tersebut, terutama terkait absensi tanpa keterangan yang tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengukuran dan analisis lebih lanjut mengenai disiplin kerja pegawai di kantor ini serta efektivitas pengawasan melekat dalam meningkatkan disiplin kerja. Adapun berikut ialah data absensi hadir pegawai pada Bulan April 2024:

No.	Nama	April 2024			
		S	I	DL	TK
1.	Novi Wahyudi, S.Kom			6	
2.	Achmad Tafri Budy, S.H			2	
3.	Nesvy, S.E				1
4.	Yusanal, S.Sos				
5.	Sukarti Kartini, S.Sos	2			
6.	Sumarsih, S.Sos		1		
7.	Feri Hansen, S.E				1
8.	Leni Handayani, S.Kom				
9.	Deli Anita, S.E				
10.	Rachmad Antony, S.E			2	
11.	Eva Susanti				
12.	Toni Iskandar				
13.	Kamelia				
14.	Neni Verawati, S.Ikom				
15.	Hamdani				
16.	Fahrul Rozi S.E				
17.	Maya Puspita Sari				
18.	Nurhayani				
19.	Evita Azmelia				

Gambar 1 Data Absensi Pegawai di Kantor Camat Ratu Samban Bulan April 2024

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

DL : Dinas Luar

TK : Tanpa Keterangan

Secara keseluruhan, tabel absensi di atas mencerminkan bahwa masih ada banyak pegawai yang tidak hadir atau tidak bekerja selama bulan April 2024 karena berbagai alasan, baik itu yang dapat diterima (seperti sakit, izin, atau dinas luar) maupun yang tidak dapat diterima (seperti tanpa keterangan). Hal ini memerlukan perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen untuk memastikan kehadiran yang lebih baik dan lebih teratur di waktu yang akan datang.

Walaupun sudah ada berbagai problematika yang serupa, penelitian terkait pengawasan melekat sebelumnya cenderung fokus pada analisis pengawasan secara umum di berbagai instansi pemerintah, tanpa memberikan perhatian khusus pada konteks pengawasan di kantor Camat (Ilyas and Saputro, 2020; Kurniawan, 2019; Lisnawati and Sujana, 2020). Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali permasalahan pengawasan melekat, sehingga pengukuran yang objektif mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja belum banyak dilakukan (Bonggasau, 2023; Nugroho, 2018; Sururama and Febrina, 2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk secara langsung mengukur keterkaitan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Ratu Samban, dengan merujuk pada teori pengawasan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar yang lebih konkret dalam memberikan rekomendasi perbaikan.

Penelitian ini mengisi celah (GAP) dalam literatur yang ada dengan memberikan perhatian khusus pada pengawasan melekat di tingkat kecamatan, yang sebelumnya jarang menjadi fokus penelitian. Penelitian terdahulu umumnya tidak memberikan analisis mendalam terkait peran pengawasan melekat

dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di tingkat kecamatan, menjadikannya area yang kurang dieksplorasi. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada konteks spesifik yang diambil, yaitu Kantor Camat Ratu Samban, dimana ditemukan ketidakteraturan absensi pegawai yang menimbulkan kekhawatiran terkait pengaruh pengawasan disiplin kerja. Temuan ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dalam upaya mengukur pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja. Fokus penelitian diarahkan pada analisis pelaksanaan pengawasan melekat yang meliputi kegiatan pemantauan, pemeriksaan, serta evaluasi secara komprehensif, berdasarkan pedoman yang tercantum dalam KEPMENPAN No. 46 Tahun 2004.

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka temuan ini bermaksud guna menganalisis pelaksanaan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Ratu Samban Kota Bengkulu. Temuan ini diharapkan bisa memberikan persepsi yang lebih mendalam mengenai pengawasan melekat serta berkontribusi dalam pengembangan praktik manajemen di instansi pemerintahan pada tingkat Camat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif, yang melibatkan serangkaian aktivitas pengumpulan, pengelolaan, analisis, dan penyajian data berbasis angka. Proses tersebut dilaksanakan secara objektif dengan maksud merampungkan problematika atau menguji hipotesis untuk memperluas berbagai prinsip umum (Fuad *et al.*, 2019). Jenis data dalam temuan ini berupa angka yang didapatkan dari kuesioner pegawai. Temuan ini memakai data primer sebagai sumber utama. Metode pengumpulan data dilaksanakan dengan memakai kuesioner yang di-*share* kepada responden. Responden diberi kesempatan untuk melaksanakan penilaian memakai skala Likert. Skala yang dipakai memiliki 5 opsi, diantaranya sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), netral (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5). Pemakaian skala ini bertujuan guna memperoleh variasi jawaban dari responden, dengan harapan dapat menghasilkan data yang lebih valid dan relevan (Sugiyono, 2014).

Untuk memberikan gambaran yang lebih baik tentang variabel yang diteliti dan mendukung validitas data yang diperoleh, beberapa item digunakan selama pengumpulan data:

Tabel 1
Item Pernyataan Kuesioner

Variabel	Item Pernyataan
Pengawasan Melekat	<p>Camat melaksanakan <i>monitoring</i> terhadap kegiatan penyusunan rencana kerja oleh pegawai.</p> <p>Camat meminta laporan kepada pegawai mengenai pelaksanaan pekerjaan.</p> <p>Camat melaksanakan pemeriksaan keselarasan rencana kerja dengan tugas satuan unit kerja.</p> <p>Camat memeriksa fasilitas kantor yang menunjang pelaksanaan tugas pegawai.</p> <p>Camat secara rutin mengevaluasi kinerja pegawai.</p> <p>Camat memperhatikan keterbatasan pegawai dalam mengerjakan tugasnya.</p>
Disiplin Kerja	<p>Pegawai menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan.</p>

Pegawai bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan prosedur.

Pegawai selalu memakai pakaian kerja atau seragam yang sudah ditetapkan.

Pegawai merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.

Pegawai selalu kembali istirahat berdasarkan waktu yang ditetapkan.

Pegawai selalu pulang bekerja berdasarkan waktu yang ditetapkan.

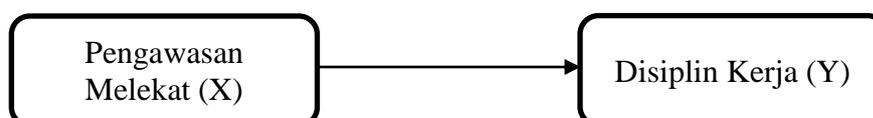
Pegawai mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang sudah ditetapkan.

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Penelitian ini dilakukan dengan populasi yang terdiri dari 19 orang, yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Ratu Samban, Kota Bengkulu. Karena populasi relatif kecil, penelitian ini menerapkan teknik sensus dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel (Syafitri, Rosmanidar and Putriana, 2023). Dengan demikian, semua pegawai yang ada berpartisipasi dalam penelitian ini.

Data dikumpulkan menggunakan berbagai teknik, termasuk observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 20, dengan penerapan beberapa metode analisis statistik. Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrumen kuesioner mampu secara akurat mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi hasil pengukuran melalui metode Cronbach's Alpha (Ramadhan and Syamsuddin, 2021). Selanjutnya, analisis regresi linier sederhana dilaksanakan guna mengidentifikasi keterkaitan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja. Koefisien korelasi sederhana dipakai guna menghitung kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut (Bhirawa, 2020). Uji t bertujuan menguji signifikansi pengaruh variabel pengawasan melekat terhadap disiplin kerja.

Melalui metode ini, temuan diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas mengenai sejauh mana pengawasan melekat memengaruhi disiplin kerja pegawai.



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi frekuensi data karakteristik responden yang mengisi kuesioner, yaitu para pegawai di Kantor Camat Ratu Samban. Karakteristik responden termasuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, serta lama bekerja.

Total sampel yang digunakan adalah 19 orang responden, yang merupakan pegawai di Kantor Camat Ratu Samban. Penelitian ini melibatkan 19 responden, dengan kuesioner yang dibagikan secara daring.

Seluruh kuesioner telah dikembalikan dan dapat dianalisis lebih lanjut. Tabel di bawah ini menyajikan karakteristik responden, termasuk jumlah dan persentasenya:

Tabel 2
Karakteristik Responden

Ukuran	Kelompok	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	8	42,1
	Wanita	11	57,9
Usia	20 – 30 tahun	10	52,6
	31 – 40 tahun	1	5,3
	41 – 50 tahun	3	15,8
	> 50 tahun	5	26,3
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/MA	7	36,8
	Sarjana (S1)	12	63,2
Lama Bekerja	< 1 tahun	6	31,6
	1 tahun – 3 tahun	3	15,8
	3 tahun – 5 tahun	1	5,3
	> 5 tahun	9	47,3

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode untuk menilai tingkat kemampuan alat ukur, seperti kuesioner, dalam mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanaky, 2021). Kuesioner dapat divalidasi melalui 2 macam validitas, termasuk validitas faktor dan item. Validitas faktor diterapkan saat kuesioner memiliki beberapa faktor, dan diuji dengan mengkorelasikan skor tiap faktor dengan skor total faktor. Validitas item diuji dengan mengamati korelasi antara skor tiap item dengan skor total item. Dalam temuan ini, peneliti memakai validitas item guna memberikan kepastian bahwasanya setiap pertanyaan dalam kuesioner memang dapat mengungkapkan atribut yang diukur secara akurat. Kuesioner dianggap valid jika item-itemnya menunjukkan hubungan signifikan dengan skor total pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil uji validitas per item pernyataan ialah :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	Sig	Ket
Pengawasan Melekat (X)	Item 1 (pemantauan)	0,648	0,003	Valid
	Item 2 (pemantauan)	0,708	0,001	Valid
	Item 3 (pemeriksaan)	0,652	0,003	Valid
	Item 4 (pemeriksaan)	0,773	0,000	Valid
	Item 5 (evaluasi)	0,720	0,001	Valid
	Item 6 (evaluasi)	0,561	0,012	Valid

Disiplin Kerja (Y)	Item 1	0,711	0,001	Valid
	Item 2	0,922	0,000	Valid
	Item 3	0,817	0,000	Valid
	Item 4	0,869	0,000	Valid
	Item 5	0,915	0,000	Valid
	Item 6	0,909	0,000	Valid
	Item 7	0,924	0,000	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Tabel di atas memberikan petunjuk bahwa tingkat signifikansi tiap item pernyataan berada $<0,05$. Berdasarkan teori validitas dari (Setyawati, 2018), validitas menggambarkan kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang dituju. Analisis validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$. Selain itu, nilai korelasi item pernyataan juga melampaui nilai kritis tabel (R hitung $> 0,482$). Hubungan signifikan antara variabel yang diukur terlihat dari analisis korelasi, dimana R hitung secara konsisten melebihi nilai R tabel. Dengan hasil ini, item pernyataan dari setiap variabel dalam kuesioner dapat dianggap valid dan instrumen tersebut dinilai mampu mengukur variabel penelitian secara efektif.

Uji Reliabilitas

Kehandalan suatu instrumen penelitian dapat diukur melalui uji reliabilitas. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya (Hamid and Anwar, 2019). Nilai reliabilitas komposit, yang diukur menggunakan Cronbach's Alpha, harus berada di atas 0,7. Aturan ini digunakan sebagai standar umum dalam menilai reliabilitas suatu konstruk (Hair *et al.*, 2019).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Pengawasan Melekat (X)	0,739	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,945	0,70	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel pengawasan melekat adalah 0,739 dan untuk variabel disiplin kerja adalah 0,945. Kedua nilai ini memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Nilai Cronbach's Alpha kedua variabel tersebut $> 0,70$. Berdasarkan temuan (Hair *et al.*, 2019), nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ menandakan konsistensi instrumen dalam pengukurannya. Oleh karena itu, instrumen yang dipakai untuk mengukur pengawasan melekat dan disiplin kerja dianggap telah memenuhi standar reliabilitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana
Coefficients*

	Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	2,505	7,986	
	Pengawasan melekat	0,986	0,324	0,594

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Model regresi linear sederhana yang dihasilkan oleh SPSS memberikan petunjuk bahwasanya ada pengaruh positif antara pengawasan melekat dan disiplin kerja. Persamaan yang menggambarkan hubungan ini disajikan pada Tabel 5.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,505 + 0,986X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana, penjelasan yang dapat diberikan adalah:

Y = nilai variabel disiplin kerja

a = konstanta 2,5050 atau dalam model ini merepresentasikan tingkat disiplin kerja minimum yang dapat diharapkan ketika faktor pengawasan melekat tidak menjadi pertimbangan

b = koefisien regresi pengawasan melekat, menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu kriteria pada pengawasan melekat akan meningkatkan disiplin kerja yakni 0,986.

X = variabel pengawasan melekat

Teori kontrol manajerial mendukung hasil ini dengan menjelaskan bahwa pengawasan yang lebih ketat dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin (Gunawan, 2021). Selain itu, dari sudut pandang teori *reinforcement*, jika pengawasan ini secara konsisten memberikan umpan balik positif terhadap perilaku disiplin, maka perilaku tersebut akan semakin kuat dan lebih sering muncul (Djaali, 2023). Dengan demikian, hasil regresi ini mempertegas bahwa pengawasan melekat memiliki peran yang penting dalam membentuk dan mempertahankan disiplin kerja di lingkungan organisasi.

Korelasi Linear Sederhana

Tabel 6
Nilai Korelasi Linear Sederhana
Model Summary

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		0,594 ^a	0,353	0,315	4,232

a. Predictors: (Constant) : Pengawasan Melekat

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Hasil menunjukkan nilai korelasi sederhana sebesar 0,594. Nilai ini mengindikasikan adanya pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja. Guna memahami tingkat keterkaitan antara variabel pengawasan melekat dan disiplin kerja, kita dapat merujuk pada acuan tabel pedoman ini:

Tabel 7
Pembandingan Tingkat Pengaruh Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Nilai pengaruh sebesar 0,594 termasuk dalam kategori tingkat pengaruh **sedang** (0,40 – 0,599). Hal ini memberikan petunjuk bahwasanya pengawasan memengaruhi disiplin kerja secara signifikan. Pengawasan yang konsisten dan terarah, sesuai dengan teori pengawasan yang menyatakan bahwa kontrol yang efektif dapat mengarahkan perilaku karyawan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan teratur (Situmeang, 2022). Selain itu, teori disiplin kerja juga menyebutkan bahwa disiplin merupakan hasil dari penerapan aturan yang tepat, yang mana pengawasan berperan penting dalam memastikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan tersebut (Sakir, 2024). Dengan kata lain, pengawasan yang baik tidak hanya memastikan karyawan mengikuti aturan, tetapi juga memperkuat disiplin kerja mereka.

Uji Determinasi

Tabel 6 memberikan petunjuk bahwasanya 35,3% kontribusi pengawasan melekat terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam temuan ini berkontribusi sebesar 64,7% terhadap hasil yang diperoleh.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8
Nilai Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,314	0,758
Pengawasan melekat	3,044	0,007

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji t mendukung hipotesis alternatif. Nilai t hitung yang diperoleh, 3,044, melebihi nilai kritis t tabel 2,110 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi di bawah 0,05 dinyatakan signifikan, sedangkan nilai signifikansi di atas 0,05 dinyatakan tidak signifikan.

Hipotesis :

H_0 ; $\beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai

H_a ; $\beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai

Sesuai dengan uji t, didapatkan nilai t hitung > nilai t tabel ($3,044 > 2,110$) pada tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,007) memperkuat temuan ini. Hasil ini menunjukkan bahwasanya pengaruh variabel pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Ratu Samban Kota Bengkulu signifikan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mana jika dilihat dari tabel 6 dan 7, terbukti bahwa pengaruh variabel yang digunakan termasuk dalam kategori tingkat pengaruh **sedang**.

Hasil uji t parsial memberikan petunjuk bahwasanya variabel pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil perhitungan memberikan petunjuk bahwasanya nilai t hitung adalah 3,044, dan signifikansi ialah $0,007 \leq 0,05$. H_a diterima dan H_0 ditolak karena bukti bahwa pengawasan melekat memiliki dampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja.

Pengawasan melekat yang efektif sesuai dengan KEPMENPAN No. 46 Tahun 2004 mengenai Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat meliputi tiga elemen utama: pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi. Pengawasan melekat mengacu pada pemantauan rutin kinerja karyawan, pemeriksaan pelaksanaan tugas, serta evaluasi berkala untuk memastikan setiap tindakan berdasarkan prosedur dan peraturan yang ada, seperti yang diatur dalam peraturan tersebut (Irawati, Milwan and Riswanda, 2023).

Koefisien regresi sebesar 0,986, menurut hasil uji regresi linear sederhana. Setiap peningkatan satu unit pada pengawasan melekat berpotensi meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,986. Koefisien determinasi yang didapatkan ialah 0,353, yang berarti memberikan petunjuk bahwasanya model regresi mampu menjelaskan 35,3% varians dalam variabel dependen yang dapat diatribusikan pada variasi dalam variabel independen.

Temuan ini memberikan petunjuk bahwasanya semakin efektif pemeriksaan melekat yang mencakup pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh atasan (camat), semakin meningkat disiplin kerja karyawan. Pemantauan memastikan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar, pemeriksaan mengidentifikasi potensi penyimpangan, dan evaluasi memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja (Fauzan, 2024). Ketiga elemen ini mendorong kedisiplinan karena karyawan merasa diawasi secara kontinu dan mengetahui bahwa hasil kerja mereka akan diperiksa dan dievaluasi secara objektif (DiPaola and Wagner, 2018).

Korelasi antara pengawasan melekat dan disiplin kerja menunjukkan angka 0,594, yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang. Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja. Hal ini selaras dengan teori pengawasan yang memberikan penjelasan

bahwasanya kontrol internal seperti pengawasan melekat dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya (Afrizal and Handayani, 2023; Hermanto, 2023; Idris, 2023). Pengawasan melekat tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi (Nengsih and Meidani, 2021).

Hasil temuan ini juga sejalan dengan temuan (Ilyas and Saputro, 2020; Riduansyah, 2019; Sari, Amin and Hasanah, 2019), yang memberikan pernyataan bahwasanya pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji reliabilitas memberikan petunjuk bahwasanya alat tersebut memiliki tingkat reliabilitas dan konsistensi pengawasan melekat yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha ialah 0,739 untuk variabel pengawasan melekat. Pengawasan yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip KEPMENPAN No. 46 Tahun 2004 yakni pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku, sehingga mendorong peningkatan disiplin kerja di lingkungan organisasi (Sutedi, 2024).

PENUTUP

Penelitian ini memberikan petunjuk bahwasanya pengawasan melekat secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Ratu Samban, dengan kontribusi pengawasan melekat sebesar 35,3% terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwasanya semakin efektif pengawasan yang meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara pengawasan melekat dan disiplin kerja dalam konteks pemerintahan daerah. Dengan mengacu pada teori kontrol manajerial dan reinforcement, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran pengawasan melekat dalam menciptakan perilaku disiplin di lingkungan kerja. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi dan memperkuat perilaku positif. Namun, temuan ini mempunyai banyak keterbatasan. Pertama, sampel yang dipakai hanya terdiri dari 19 responden, sehingga hasil penelitian mungkin belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh pegawai di lingkungan pemerintahan lainnya. Kedua, variabel yang diteliti hanya mencakup pengawasan melekat, sementara 64,7% faktor lainnya yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja tidak dibahas lebih lanjut. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan sistem reward and punishment seharusnya diinvestigasi lebih mendalam. Penelitian berikutnya diharapkan melibatkan sampel lebih besar serta mencakup berbagai kantor pemerintahan di wilayah berbeda guna meningkatkan generalisasi temuan. Penambahan variabel seperti motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan juga direkomendasikan agar dapat memberikan gambaran lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk melihat bagaimana pengawasan melekat berdampak dalam jangka panjang terhadap perilaku kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, F. and Handayani, W. (2023) 'Eksplorasi Dilema Independensi: Studi Fenomenologi Auditor Internal Perguruan Tinggi', *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10(1), pp. 69–86.
- Arifa, S. N. and Muhsin (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja', *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), pp. 374–389.
- Badriyansyah, A. (2022) 'Pengawasan Melekat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang: Indonesia', *Jurnal Studia Administrasi*, 4(1), pp. 32–39.
- Bhirawa, W. T. (2020) 'Proses Pengolahan Data dari Model Persamaan Regresi dengan Menggunakan Statistical Product And Service Solution (SPSS)', *Jurnal Mitra Manajemen*, 7(1), pp. 71–83.
- Bonggasau, E. (2023) 'Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Melekat pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar', *Jurnal Sosial dan Administrasi Publik*, 1(2), pp. 13–27.
- Chintya, Yulianti, F. and Mardah, S. (2021) *Analisis Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Raysurf Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- DiPaola, M. and Wagner, C. A. (2018) *Improving Instruction Through Supervision, Evaluation, And Professional Development*. Charlotte: Information Age Publishing, Incorporated.
- Djaali, H. (2023) *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fauzan (2024) *Sistem Pengendalian Manajemen*. 1st edn. Tangerang: Indigo Media.
- Fuad, M. A. Z. et al. (2019) *Metode Penelitian Kelautan dan Perikanan: Prinsip Dasar Penelitian, Pengambilan Sampel, Analisis, dan Interpretasi Data*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Gunawan, R. M. B. (2021) *GRC (Good Governance, Risk Management, and Compliance)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hair, J. F. et al. (2019) 'When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM', *European Business Review*, 31(1), pp. 2–24. doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- Hamid, R. S. and Anwar, S. M. (2019) *Structural Equation Model (SEM) Berbasis Varian*. 1st edn. Jakarta Pusat: PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Harianto (2020) *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam*. Universitas Putera Batam.
- Hermanto, D. (2023) *Penegakan Hukum pada Pelanggaran Kode Etik Kejaksaan Terhadap Penyalahgunaan Barang Sitaan Hasil Tindak Pidana*. Universitas Pasundan.
- Idris, B. (2023) *Efektivitas Satuan Pengawas Internal dalam Melaksanakan Audit Internal pada Perumda Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo*. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Ilyas, Y. and Saputro, T. N. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Melekat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor', *Economicus*, 14(1), pp. 25–34.
- Irawati, Milwan and Riswanda (2023) 'Efektivitas Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Malinau', *Jurnal Madani: Ilmu*

- Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(2), pp. 117–137.
- Irma, H. *et al.* (2022) ‘Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Pertanahan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Sumedang’, *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 7(2), pp. 60–71.
- Katharina, R. (2021) *Pelayanan Publik & Pemerintahan Digital Indonesia*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Kurniawan, A. (2019) ‘Dampak Pengawasan Melekat dan Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional Tanjung Karango’, *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 11(1), pp. 45–52.
- Lisnawati, E. and Sujana, H. (2020) ‘Pengawasan Melekat dan Reward & Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi pada Era Pandemi Covid19’, *Jurnal Ekonomak*, 6(3), pp. 116–127.
- Muriawan, A., Subarkah and Sulistyowati (2020) ‘Optimalisasi Pelayanan Publik (Kajian Layanan Administrasi Kependudukan di Tingkat Kecamatan Kota Kudus)’, *Jurnal Suara Keadilan*, 21(1), pp. 1–16.
- Nengsih, I. and Meidani, D. (2021) ‘Strategi Manajemen Menghadapi Risiko Operasional pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Haji Miskin Pandai Sikek’, *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 2(1), pp. 12–31.
- Nugroho, D. S. (2018) *Pengawasan Melekat Camat pada Aparatur Kecamatan Mandai Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Pomeo, W. R. R. and Winarti, E. (2024) ‘Dinamika Implementasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil: Tantangan dan Realitas Lapangan’, *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), pp. 2309–2329.
- Rahimallah, M. T. A. (2022) *Pengelolaan Minerba dalam Perspektif Good Governance (Tinjauan Teoritik dan Normatif)*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Ramadhan, A. and Syamsuddin, S. (2021) ‘Analisis Penerapan PSAK 109 dalam Penyajian Laporan Keuangan LAZISMU’, *Jurnal Akuntansi Syariah*, 4(2), p. 172.
- Riduansyah (2019) ‘Faktor-Faktor yang Berdampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai’, in *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, pp. 653–665.
- Ridwan, J. and Sudrajat, M. A. S. (2020) *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Sakir, A. R. (2024) ‘Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon’, *Japabis: Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, 6(1), pp. 116–124.
- Sanaky, M. M. (2021) ‘Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah’, *Jurnal Simetrik*, 11(1), pp. 432–439.
- Sari, N. I., Amin, M. J. and Hasanah, N. (2019) ‘Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja

- Pegawai di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur’, *eJournal Pemerintahan Integratif*, 7(1), pp. 1–10.
- Setyawati, R. D. (2018) ‘Instrumen Angket Self-Esteem Mahasiswa Ditinjau dari Validitas dan Reliabilitas’, *Phenomenon: Jurnal Pendidikan MIPA*, 7(2), pp. 174–186.
- Situmeang, D. C. (2022) *Implementasi Fungsi Kepemimpinan dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai (Suatu Studi: Kantor Dinas Sosial Kota Medan)*. University Healthy Network.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sururama, R. and Febrina, H. (2019) ‘Pengawasan Melekat Oleh Camat dalam Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor Provinsi Jawa Barat’, *Jurnal Media Birokrasi*, 1(1), pp. 48–70.
- Susanti, A., Kusmanto, H. and Tarigan, U. (2018) ‘Implementasi Kebijakan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (Paten) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi’, *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 6(1), pp. 47–57.
- Sutedi, A. (2024) *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafitri, A., Rosmanidar, E. and Putriana, M. (2023) ‘Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Masjid Muhajirin (Studi pada Masjid Muhajirin Desa Pelangki Kecamatan Batang Masumai Kabupaten Merangin)’, *E-Journal Al Dzahab*, 4(1), pp. 31–40.