

PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KATIBUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Muhammad Hasan⁽¹⁾, Maria Elina^{(2)*}, Nelson⁽³⁾, adhisyahfitri Evalina Ikhsan⁽⁴⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai^{1,2,3}, Universitas Syiah Kuala⁴

*email korespondensi: maria.elina@fe.saburai.ac.id(2)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan. Hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 37 pegawai. Alat analisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis nilai t_{hitung} sebesar $3,978 > t_{tabel}$ sebesar $2,0262$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat terbukti, dengan besaran pengaruh variabel pengawasan melekat terhadap disiplin kerja berdasarkan uji R Square adalah $0,442$ artinya sebesar $44,2\%$ variabel pengawasan melekat mampu menjelaskan variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar $55,8\%$ merupakan pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan melekat, Disiplin kerja, Kecamatan Katibung.

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of inherent supervision on employee work discipline at the Katibung District Office, South Lampung Regency. The hypothesis proposed is that there is an influence of inherent supervision on employee work discipline. The sample used was 37 employees. Analysis tools with validity test, reliability test, normality test, simple linear regression test and determination coefficient test.

The results of the calculation show that based on the results of the analysis of the tcount value of $3.978 > t_{tabel}$ of 2.0262 , it can be concluded that inherent supervision affects employee work discipline at the Katibung District Office, South Lampung Regency. Thus the hypothesis proposed in this study can be proven, with the amount of influence of the inherent supervision variable on work discipline based on the R Square test is 0.442 , meaning that 44.2% of the inherent supervision variable is able to explain the work discipline variable, while the remaining 55.8% is the influence of other variables outside this study.

Key Words: *Inherent supervision, work discipline, Katibung Subdistrict.*

PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi dengan tingkat disiplin pegawai yang tinggi, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki mentalitas perspektif yang sama dalam memandang pentingnya pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi. Hal ini dapat terwujud dengan terciptanya situasi dan kondisi yang kondusif di dalam organisasi

tersebut, dengan demikian penyatuan persepsi tersebut dapat dilakukan melalui pengawasan yang diberlakukan kepada semua elemen organisasi. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yaitu mengoreksi aktivitas dan prestasi bawahan agar usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan benar-benar tercapai. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Sarwoto bahwa “Pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”

(Sari et al., 2018).

Pengawasan diartikan sebagai suatu yang sangat esensial dalam kehidupan organisasi untuk menjaga agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Murdick dalam Fattah menyatakan bahwa “Pengawasan merupakan proses dasar yang sangat esensial, tetapi diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi” (Meyana, 2013)

Pengawasan itu dibagi ke dalam tiga bentuk. Salah satu diantaranya adalah pengawasan melekat. Pengawasan melekat (Waskat) merupakan sistem pengendalian manajemen yang harus dilakukan melalui penggarisan struktur organisasi yang jelas, kebijaksanaan secara tertib, pencatatan laporan hasil kerja secara tepat guna dan tepat waktu serta pembinaan personil yang secara terus-menerus.

Pernyataan ini tercantum dalam Instruksi Presiden No. 1 Tahun 1989 yang menyatakan bahwa pengawasan melekat adalah: Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Dampaknya et al., 2022).

Hasibuan menyatakan bahwa: Dengan pengawasan melekat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Pengawasan melekat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Bari & Matnin, 2021). Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahankesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% s/d 50 % maka akan diberikan hukuman disiplin (Raimah & Irawanto, 2020).

Pengawasan melekat yang dijalankan di Kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan masih belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini terlihat dari kondisi disiplin kerja pegawai, yaitu kehadiran pegawai yang kurang dari target yang dicanangkan dapat dilihat dari rata-rata kehadiran pegawai Tahun 2021 hanya sebesar 79% dari 90% kehadiran yang ditargetkan. Kondisi lain tentang tingkat disiplin kerja yang rendah adalah masih banyak pegawai yang datang terlambat sehingga pemanfaatan jam kerja (pukul 07.15-15.30) yang belum maksimal, penyebab pegawai datang terlambat karena 60% pegawai berasal dari Bandar Lampung, selain itu pengawasan oleh atasan kurang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Penelitian terdahulu untuk penelitian ini adalah sebagai dasar peneliti untuk melakukan penelitian. Tiga penelitian terdahulu yang dipakai yaitu 1) Kurniawan dengan judul penelitian Pengawasan Melekat Memiliki Pengaruh Terhadap Disiplin Kerja, hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan melekat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Ini dibuktikan dengan hasil uji *statistic Product Moment*, dimana nilai $r_{hitung} = 0,397 > r_{tabel} = 0,376$ pada taraf signifikansi 1% dengan $n=46$, dan uji t dimana dapat nilai $t_{hitung} = 2,869 > t_{tabel} 2,423$ pada taraf signifikan 5% sehingga hipotesis dalam penelitian ini di terima, dengan demikian Pengawasan Melekat memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Kurniawan & Usuluddin, 2021); 2) Sejati dkk dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Melekat Pada

Kantor Kecamatan di Malang, dan metode Deskriptif Kuantitatif yang digunakan. Uji signifikansi diperoleh nilai = 4,607 sedangkan = 1,666 dengan $\alpha = 0,05$ uji satu arah. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 22,5%, artinya pengawasan melekat berpengaruh cukup kuat sebesar 22,5%, selebihnya 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk lingkup penelitian (Ningsih, 2022); 3) Wardani dengan judul penelitian Pengawasan Melekat dan Insentif terhadap disiplin kerja karyawan P.T. Bank Jatim Surabaya, metode yang dipakai adalah metode Kualitatif Deskriptif menunjukkan bahwa pengawasan melekat dan insentif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan P.T. Bank Jatim Surabaya. Pengaruh/kontribusi secara nyata faktor pengawasan dan insentif terhadap Disiplin kerja karyawan diperoleh sebesar 82,7 %, sementara sisanya sebesar 17.3% ditentukan oleh faktor lainnya (Dewi, 2022).

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Pengawasan melekat (Waskat) merupakan sistem pengendalian manajemen yang harus dilakukan melalui penggarisan struktur organisasi yang jelas, kebijaksanaan secara tertib, pencatatan laporan hasil kerja secara tepat guna dan tepat waktu serta pembinaan personil yang secara terus-menerus.

Pernyataan ini tercantum dalam Instruksi Presiden No. 1 Tahun 1989 yang menyatakan bahwa pengawasan melekat adalah: Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Di & Agama, 2018).

Victor M. Situmorang menyatakan bahwa pengawasan adalah “ setiap usaha

dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai” (Harjiyatni & Suswoto, 2017), sedangkan menurut Makmur mengatakan bahwa “pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan”(Makmur & Ilmu, 2020). Robbins menyatakan bahwa “*Controlling* adalah proses pengawasan untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta memperbaiki segala bentuk penyimpangan”(Noor Arifin, 2012)

Pengawasan memiliki hubungan yang erat dengan fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Oleh karena itu Herbert G. Hicks dalam Silalahi mengatakan bahwa pengawasan adalah berhubungan dengan : 1. Perbandingan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana; 2. Melakukan tindakan-tindakan korektif yang perlu terhadap kejadian-kejadian yang menyimpang dari rencana-rencana (Nurhasanah, 2013).

Proses pengawasan melekat ini dilakukan guna meningkatkan disiplin kerja dalam suatu organisasi/lembaga. Disiplin kerja ini berkaitan langsung dengan disiplin dari pegawai itu sendiri, karena besar kecilnya kinerja dipengaruhi oleh besar kecilnya disiplin kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Saydam yang menyatakan bahwa berhasil tidaknya pengawasan melekat terlihat dari : a. Meningkatnya disiplin dan prestasi kerja; b. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang; c. Berkurangnya kebocoran dan pemborosan serta pungli; d. Cepatnya penyelesaian perizinan dan pelayanan; e. Semakin berkurang kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan (Naniati, 2018).

Menurut Ranupandojo tujuan pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan-

pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Wahyuningsih, 2022), sedangkan Soekarno dalam Saydam mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah : 1. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana; 2. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi; 3. Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien; 4. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan; 5. Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan (Oktavia et al., 2020).

Robbins menyatakan proses pengawasan terdiri dari tiga langkah yang terpisah dan jelas, yaitu : 1. *Measuring actual performance* (mengukur kinerja aktual); 2. *Comparing actual performance against standard* (membandingkan kinerja aktual dengan standar). Langkah ini menentukan seberapa besar derajat perbedaan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan. Beberapa perbedaan tersebut bisa ditemukan disetiap kegiatan pekerjaan, oleh karena itu penting untuk menentukan derajat perbedaan yang masih bisa diterima; 3. *Taking managerial action to correct deviations or inadequate standards* (mengambil tindakan manajerial dengan mengoreksi penyimpangan atau standar yang tidak memadai) (Puspitasari, 2020).

Pengawasan menurut Handoko biasanya terdiri paling sedikit lima tahap, sebagai berikut : 1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan) Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar; 2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam

pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat; 3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu pengamatan (observasi), laporan-laporan baik tertulis maupun lisan. Metode-metode otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel; 4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan merupakan tahap yang paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai; 5. Pengambilan tindakan korektif bila perlu Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan (Romauli Situmeang, 2017).

Berdasarkan pemaparan diatas walaupun terlihat berbeda dalam jumlah tahapan dalam proses pengawasan yang harus dilakukan tetapi pada dasarnya jika dilihat dari unsur-unsurnya masih terlihat kesamaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin pegawai didasarkan pada gagasan bahwa tidak ada manusia yang sempurna; semua orang gagal dan salah. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki peraturan yang harus dipenuhi oleh anggota. Menurut Dessler, disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan siap untuk menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila anggota organisasi melanggar tugas dan mengizinkan yang diberikan kepada mereka (Sri Indra Wahyuni, 2020).

Simamora menggambarkan disiplin

sebagai: bentuk pelaksanaan dan pengendalian diri yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Disiplin menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan dan tuntutan pekerjaan tersebut.

Seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui semua faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan saat menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Hasibuan, beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1. Tujuan dan Kemampuan: Tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada seorang karyawan harus jelas, ditetapkan secara ideal, dan cukup menantang bagi kemampuan mereka. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk menyelesaikannya. Teladan Pimpinan: Karena para pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, teladan pimpinan sangat penting untuk menentukan kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus menjadi teladan yang baik, berdisiplin, jujur, adil, dan jujur; 3. Balas Jasa: Balas jasa, seperti gaji dan kesejahteraan, mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka. 4. Keadilan: Keadilan mendorong kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu ingin diperlakukan dengan adil; 5. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efisien,

dan menciptakan sistem kontrol internal yang terbaik untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat; 6. Waskat juga merupakan upaya untuk menciptakan sistem kontrol internal yang paling efektif untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, Sanksi hukum sangat penting untuk menjaga disiplin karyawan. Sanksi yang semakin berat akan membuat karyawan takut melanggar aturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin akan berkurang; 7. Pimpinan harus berani dan tegas mengambil tindakan untuk menghukum karyawan yang melanggar aturan. Hubungan kemanusiaan yang baik di antara sesama karyawan membantu perusahaan memiliki kedisiplinan yang baik. (Fauzia et al., 2020).

Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Ha : Diduga ada pengaruh pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan.

Ho : Diduga tidak ada pengaruh pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.641	4.731		5.631	.000
X	.457	.115	.665	3.978	.001

a. Dependent Variable: Y.

pegawai kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan.

METODE PENELITIAN

Sejauh ini, ada 39 karyawan di Kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 pegawai dari seluruh staf Kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan, dikurangi 2 orang, yaitu penulis dan pimpinan, karena menurut Arikunto, lebih baik mengambil semua subjek penelitian jika jumlah subjek lebih dari 100.

Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan

uji regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penulis menggunakan uji T untuk memancarkan pengaruh pengawasan yang melekat secara parsial terhadap disiplin kerja di Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima, tetapi jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, Ho ditolak dan Ha ditolak.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengawasan melekat yaitu 3,978 dengan konstanta 5,631, pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh 2,0262 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima. Signifikansi variabel Pengawasan melekat pada tabel B adalah 0.01 yang berarti probabilitas 0,01, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima. artinya Pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Parsial variabel Pengawasan melekat terhadap disiplin kerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Pengawasan melekat terhadap disiplin kerja Pegawai sebesar 0,457 dengan konstanta sebesar 26,641. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 26.641 + 0.457X + et$, hal ini berarti bahwa Pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yang mana apabila nilai Pengawasan melekat naik satu satuan maka nilai disiplin kerja pegawai juga naik sebesar 0,452. Seberapa jauh variabel Pengawasan melekat menjelaskan variabel disiplin kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square).

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Diterminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.414	1.631

a. Predictors: (Constant), Pengawasan melekat.X1

Dari tabel di atas, kami menemukan bahwa nilai R Square sebesar 0,442 (44,2%) menunjukkan bahwa variabel bebas (Pengawasan melekat) dapat bertanggung jawab atas variasi perubahan variabel terikat (disiplin kerja). Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 55,8% dari total.

Pembahasan

Hasil penelitian ini samadengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dengan judul penelitian Pengawasan Melekat Memiliki Pengaruh Terhadap Disiplin Kerja, hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan melekat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Ini dibuktikan dengan hasil uji *statistic Product Moment*, dimana nilai $t_{hitung} = 0,397 > t_{tabel} = 0,376$ pada taraf signifikansi 1% dengan $n=46$, dan uji T dimana dapat nilai $t_{hitung} = 2,869 > t_{tabel} 2,423$ pada taraf signifikan 5% sehingga hipotesis dalam penelitian ini di terima, dengan demikian Pengawasan Melekat memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Hasil penelitian adalah pengawasan melekat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik itu tandanya sudah mempunyai keyakinan akan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Saydam yang menyatakan bahwa berhasil tidaknya pengawasan melekat terlihat dari : a. Meningkatnya disiplin dan prestasi kerja; b. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang; c. Berkurangnya kebocoran dan pemborosan serta pungli; d. Cepatnya penyelesaian perizinan dan pelayanan; e. Semakin berkurang kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

Menurut uji T, variabel pengawasan melekat memiliki nilai t hitung 3,978 pada t

tabel dengan taraf signifikan 0,05, yang berarti 2,0262 karena thitung lebih besar dari ttabel, sehingga H_0 diterima. Pada tabel B, signifikansi variabel pengawasan melekat adalah 0,01, yang berarti probabilitas 0,01, sehingga H_0 diterima. Ini menunjukkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan. Oleh karena itu, hipotesis 1 dari penelitian ini terbukti.

Nilai R Square sebesar 0,442 (44,2) menunjukkan bahwa variabel bebas (Pengawasan melekat) dapat bertanggung jawab atas variasi perubahan variabel terikat (disiplin kerja). Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 55,8% dari total. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nur Khayati, yang menemukan bahwa deskripsi kerja memengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor camat Tembilahan dengan nilai R square 72%, yang menunjukkan bahwa 28% dari disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain (Khayati et al., 2022).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan dipengaruhi oleh pengawasan melekat. Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengawasan melekat (X) terhadap disiplin kerja (Y) secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung variabel pengawasan melekat adalah 3,978 dengan konstanta 5,631, dan pada ttabel taraf signifikan 0,05 diperoleh 2,0262, sehingga H_0 diterima. Disiplin kerja pegawai akan meningkat jika pengawasan melekat dipenuhi dengan baik, tetapi jika tidak, disiplin kerja pegawai cenderung turun. sebesar 0.442, yang menunjukkan bahwa variabel bebas (Pengawasan melekat) dapat bertanggung jawab atas 44,2% variasi perubahan variabel terikat (Disiplin kerja), sedangkan sisa 55,8% disebabkan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bari, A., & Matnin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219.
<https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Dampaknya, S., Hak, T., & Anak, A. (2022). Oleh: DWIKY DARMANSYAH NIM: S20181094 (Issue September).
- Dewi, P. (2022). Strategi Rebranding Kopi Robusta Way Kanan Melalui Integrated Marketing Communication (IMC). In *Jurnal Ilmiah Indonesia* (Vol. 7, Issue 5).
- Di, P., & Agama, P. (2018). *Yogyakarta 2018* (Issue 2).
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Harjiyatni, F. R., & Suswoto, S. (2017). Implikasi Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan Terhadap Fungsi Peradilan Tata Usaha Negara. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 24(4), 601–624.
<https://doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss4.art5>
- Kurniawan, A., & Usuluddin, L. (2021). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(3), 92–97.
<https://journal.fkpt.org/index.php/jtear>
- Makmur, M. A., & Ilmu. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ALOKASI DANA DESA (ADD) DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MISKIN DI KECAMATAN MATTIRO BULU KABUPATEN PINRANG Muhammad. *Jurnal I La Galigo | Public Administration Journal*, 3(2), 32–39.
- Meyana, Y. E. (2013). MANAJEMEN KEMITRAAN OLEH AKTOR PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN INOVASI PENDIDIKAN DI ERA

- GLOBALISASI. *NBER Working Papers*, 89.
<http://www.nber.org/papers/w16019>
- Naniati, H. (2018). *PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DEPUTI - Copy-1 S1*.
[http://eprints.untirta.ac.id/1188/%0Ahttps://eprints.untirta.ac.id/1188/1/PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DEPUTI - Copy.pdf](http://eprints.untirta.ac.id/1188/%0Ahttps://eprints.untirta.ac.id/1188/1/PENGARUH%20PENILAIAN%20PRESTASI%20KERJA%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20DI%20DEPUTI%20-%20Copy.pdf)
- Ningsih, S. S. (2022). *Pola Komunikasi Terbuka Orangtua Dan Anak Dalam Memotivasi Belajar Anak Di Desa Rena Jaya Kecamatan Giri Mulya Kabupaten ...*
[http://repository.iainbengkulu.ac.id/8936/%0Ahttp://repository.iainbengkulu.ac.id/8936/1/SAKUT SISKANINGSIH.pdf](http://repository.iainbengkulu.ac.id/8936/%0Ahttp://repository.iainbengkulu.ac.id/8936/1/SAKUT%20SISKA%20NINGSIH.pdf)
- Noor Arifin. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Nurhasanah, N. (2013). Pengawasan Islam dalam operasional lembaga keuangan syariah [Islamic monitoring in the operation of syariah financial institutions]. *Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 29(1), 11–18.
- Oktavia, Y., Ahiruddin, A., & Josiah, T. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Menara Internusa Di Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(02), 37–44.
<https://doi.org/10.24967/jmms.v2i02.541>
- Puspitasari, B. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Kasus Pada Desa Srimartani Kecamatan Piyungan). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 3, 1–20.
- Raimah, R., & Irawanto, I. (2020). Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Uin Antasari Banjarmasin. *Administratus*, 4(1), 1–26.
<https://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administratus/article/view/86%0Ahttps://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administratus/article/download/86/64>
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajje*, 2(2), 148–160.
<https://doi.org/10.20885/ajje.vol2.iss2.art6>
- Sari, L. R., Purnamasari, I., & Seran, G. G. (2018). Analisis Pengawasan Pada Sekretariat Daerah Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 4(2), 87–100.
<https://doi.org/10.30997/jgs.v4i2.1273>
- Sri Indra Wahyuni, E. F. L. (2020). ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU. *Valuta Jurnal*, 06(1), 54–75.
- Wahyuningsih, C. D. (2022). Koordinasi Dan Pengawasan Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) Di Desa Kuwu Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobongan. *Mimbar Administrasi*, 19(2), 51–61.
<https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/mia/article/view/584%0Ahttps://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/mia/article/download/584/542>