

# **PENGARUH PENGAWASAN OLEH LURAH TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN LINGGASARI KECAMATAN CIAMIS KABUPATEN CIAMIS**

**Rizki Abdul Mazid**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

E-mail : rizkiabdulmazid1@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatar belakangi Pengaruh Pengawasan Oleh Lurah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator masalah yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat, kurangnya monitoring secara langsung dan tidak langsung, standard waktu dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Oleh Lurah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dan untuk sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji T). Hasil Penelitian dan pengolahan data bahwa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.*

**Kata Kunci :** *Pengawasan, Disiplin Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan

cara kerjanya. akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorang maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan pekerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lokasi ditemukan bahwa Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lingasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis masih rendah. Hal itu terlihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki kesadaran dalam hal kedisiplinan jam masuk kerja. Contohnya, pegawai seharusnya datang jam 07:30 WIB, tapi pada kenyataannya pegawai datang jam 08:10 WIB.
2. Masih adanya pegawai yang kurang memperhatikan waktu jam kerja, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Contohnya, Masih ada pegawai yang mengerjakan surat pengantar yang seharusnya selesai dalam 1 jam tapi kenyataannya 3 jam baru selesai.
3. Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai tersebut diduga karena kurang efektifnya Pengawasan Kepala Kelurahan di Kantor Kelurahan Lingasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Hal itu terlihat dari adanya indikator-indikator

sebagai berikut:

- a. Kurang berjalannya fungsi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. seperti: tidak dilakukannya monitoring secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Atasan tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur ukuran kinerja pegawai, akibatnya para pegawai dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar tugasnya cepat selesai dan pegawai tidak menjungjung tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Pengawasan Oleh Lurah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lingasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pengawasan**

Menurut Hasibuan (2003: 194-196) mengatakan bahwa: “Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia

mengerjakan semua tugasnya dengan baik”.

Pendapat lain diungkapkan oleh Kartono (2002:153) mengatakan bahwa: “Pengawasan adalah pada umumnya para pengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukut hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan- penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan.

## **2. Cara-cara Pengawasan**

Pengawasan menurut Siagian (2005:134) dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung
2. Pengawasan tidak langsung

## **3. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2003: 193-196) mengatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab”.

Siagian (2000: 305) mengatakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan

membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

## **4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2008:142) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, jam pulang danjam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan denganunit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode kuantitatif ini diharapkan penelitian yang dilakukan dapat lebih mendalam dan sistematis dalam menganalisis pengaruh pengawasan oleh lurah terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Lingasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Variabel penelitian ini, variable bebasnya adalah pengawasan yang dikembangkan oleh Siagian (2005: 134),yakni:

1. Pengawasan Langsung
2. Pengawasan Tidak Langsung

Selanjutnya variable terikatnya dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Menurut Handoko (2008: 142) adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasinya.

Sumber data yang diteliti dalam penelitian adalah pegawai Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis berjumlah 10 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yakni studi lapangan yang terdiri dari observasi, kuesioner dan wawancara. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Koefisien Korelasi
2. Analisis Koefisien Determinasi
3. Uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1 Pengawasan di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui penerapan pengawasan di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat dilihat dari bagaimana pegawai kelurahan dalam menerapkan beberapa dimensi pengawasan.

#### a. Pengawasan Langsung

Dari hasil penelitian di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat diperoleh bahwa pengawasan secara langsung terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi pengawasan langsung diperoleh rata-rata kategori baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kartono (2002:81) bahwa: “Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan”.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis berpendapat bahwa pengawasan langsung yang baik dalam suatu organisasi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Maka dari itu, dengan adanya pengawasan langsung oleh pimpinan terhadap pegawai maka pegawai

memiliki rasa tanggungjawab yang akan berdampak baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Pengawasan Tidak Langsung**

Dari hasil penelitian di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat diperoleh hasil bahwa dimensi pengawasan secara tidak langsung terlaksana dengan cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi pengawasan tidak langsung diperoleh rata-rata dengan kategori cukup baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Siagian 2003:112) bahwa: “Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa pengawasan tidak langsung perlu dilaksanakan agar pegawai mampu meningkatkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai, bukan hanya berdampak positif terhadap pegawai, tetapi berdampak juga terhadap peningkatan kualitas pekerjaan.

## **2. Disiplin Kerja di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis**

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, dapat diukur berdasarkan indikator disiplin

kerja pegawai menurut Handoko (2008: 142) berikut ini:

#### **a. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat**

Dari hasil penelitian di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi disiplin kerja pegawai terkait peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat belum diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat diperoleh skor rata-rata cukup baik yang termasuk dalam kategori cukup baik. Kualitas yang dihasilkan pegawai terlihat dari hasil angket/kuesioner dan wawancara yang relatif cukup baik. Dari hasil observasi di lapangan masih ditemukan kesalahan- kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam disiplin waktu dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan disiplin kerja agar kualitas kerja pegawai lebih baik.

Sejalan dengan pendapat menurut Sinambela, (2019:332) menyatakan bahwa: “Peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat kerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada”.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat sangat penting dalam

terciptanya disiplin kerja pegawai. Aturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat kerja sangat berkaitan erat dengan hak dan kewajiban pegawai. Bila terjadinya penyimpangan mengenai peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat berarti pegawai belum melaksanakan disiplin kerja dengan baik.

**b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja**

Dari hasil penelitian di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi disiplin kerja pegawai terkait peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku pegawai dalam bekerja belum diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku pegawai dalam bekerja diperoleh skor rata-rata kategori baik yang termasuk dalam kategori baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Agustini (2019:81) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”.

Berdasarkan hasil di atas, penulis berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada

sanksi atas pelanggarannya. Kemampuan pegawai dalam bekerja dapat menentukan hasil yang akan dicapai oleh individu dalam instansi. Kemampuan pegawai dalam bekerja sesuai dengan tugasnya dan menyelesaikan tugas dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja dalam instansi.

**c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain**

Dari hasil penelitian di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi disiplin kerja pegawai terkait peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain atau dengan sesama rekan kerja dalam bekerja diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku pegawai dalam bekerja diperoleh skor diatas rata-rata yang termasuk dalam kategori cukup baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sutrisno, (2019:86) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”.

Berdasarkan hasil di atas, penulis berpendapat bahwa peraturan

cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain atau dengan sesama rekan kerja dalam bekerja mengenai cara menyesuaikan diri dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk tercapainya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam kerjasama maupun hubungan dengan unit kerja lain.

**d. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya**

Dari hasil penelitian di Kantor Kelurahan Lingasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan bahwa dimensi disiplin kerja pegawai terkait peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya diperoleh skor di atas rata-rata yang termasuk dalam kategori baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ansory, (2018:36) menyatakan bahwa: “Disiplin merupakan rasa taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri

sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan hasil di atas, penulis berpendapat bahwa perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik ditempat kerja atau di mana saja. Disiplin sangat dibutuhkan, karena disiplin sangat membantu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu instansi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan instansi.

**3. Pengaruh Pengawasan Oleh Lurah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lingasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Kantor Kelurahan Lingasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis bahwa dari hasil perhitungan korelasi antara dua variabel, yakni pengawasan (x) dan disiplin kerja (y). Diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,66 maka dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan dengan kategori sangat kuat antara Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lingasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dapat diperoleh dari perhitungan koefisien determinasi sebesar 43,56%

yang menunjukkan tingkat pengaruhnya sangat berarti. Artinya pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis sebesar 43,56% sedangkan sisanya sebesar 56,44% dipengaruhi oleh indikator-indikator yang belum disempurnakan.

Menurut Satriadi (2016:289) mengemukakan bahwa: "Pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo (2019:93) mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Adapun kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2007:94) yang menyatakan bahwa: "Salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu disiplin kerja pegawai". Dengan demikian berdasarkan dari teori di atas, pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Jika pengawasan yang diterapkan sudah terlaksana dengan baik maka disiplin kerja pegawai akan

meingkat sehingga apa yang menjadi tujuan instansi tersebut dapat mudah dicapai

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengawasan Oleh Lurah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Lurah sebagai pimpinan terhadap pegawai di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis adalah pengawasan secara langsung dan pengawasan secara tidak langsung. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Linggasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh dari perhitungan sebesar 43,56%, maka menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai menunjukkan tingkat pengaruhnya sedang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku-buku**

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen.
- Ansory, H A F., & Indrasari, M. 2018



- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung, Jakarta
- Kartono. 2007. *Pengawasan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, P. Sondang, 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.