

Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu

Muhajirin ^{1*} Nurul Hayat ² Syafrudin ³

muhhajirinn@gmail.com^{1*}, nurulhayat@stieyapisdompui.ac.id², syafruddin@stieyapisdompui.ac.id³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis^{1*}
Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis^{2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya pengawasan pimpinan dalam menciptakan kedisiplinan pegawai sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi publik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 276 pegawai, dan sampel ditentukan dengan metode proportional random sampling sebanyak 163 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $T_{hitung} 4,472 > T_{tabel} 1,986$. Besarnya pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,105 atau 10,5%. Hal ini berarti pengawasan pimpinan mampu menjelaskan 10,5% variasi disiplin kerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat peran pengawasan dalam manajemen sumber daya aparatur, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi agar pengawasan pimpinan lebih diarahkan pada aspek pembinaan, bimbingan, dan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Pengawasan Pimpinan; Disiplin Kerja; Organisasi

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aspek krusial dalam pembangunan nasional. SDM adalah modal utama dalam setiap aktivitas manusia, karena manusia menjadi unsur terpenting yang harus dianalisis dan dikembangkan melalui berbagai pendekatan. Hal ini bertujuan agar waktu, tenaga, dan keahlian dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi maupun individu (DJKN Kemenkeu, 2024).

Prinsip utama dalam pembangunan nasional adalah peningkatan kualitas SDM. Oleh karena itu, pengembangan SDM secara maksimal sangat diperlukan demi tercapainya tujuan pembangunan yang diharapkan. Untuk menciptakan sistem pemerintahan yang efektif dan efisien, dibutuhkan Sumber Daya Aparatur (SDA) yang kompeten dan dapat diandalkan guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pemerintahan, SDM harus dikelola secara profesional agar tercipta keseimbangan kerja serta perkembangan positif di lingkungan birokrasi. Salah satu unsur penting dalam struktur pemerintahan daerah adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat Daerah merupakan unsur staf urusan pemerintah daerah yang membantu kepala daerah dalam tugas penyelenggaraan pemerintah, administrasi, organisasi dan tata laksana serta pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah. Secara lebih rinci, struktur organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dompus terdiri atas 11 bagian yang berada di bawah pengawasan Sekretaris Daerah, yaitu : Bagian Tata Pemerintah, Bagian Umum, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Bagian Ekonomi dan SDA, Bagian Keuangan dan Perencanaan, Bagian Kesejahteraan Rakyat, Bagian Administrasi Pembangunan, Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, Bagian Organisasi dan Tatalaksana, Bagian Hukum, dan Bagian Kerjasama. Kesebelas bagian tersebut saling terhubung dan berkoordinasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu kerjasama yang baik antara pejabat dan pegawai didalamnya akan sangat diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja dalam proses membantu kepala daerah melaksanakan tugasnya. Secara keseluruhan, Sekretariat Daerah Kabupaten Dompus memiliki total 276 pegawai yang tersebar di masing-masing bagian tersebut. Jumlah dan struktur ini mencerminkan kompleksitas serta cakupan tugas yang diemban oleh Sekretariat Daerah dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Salah satu aspek penting dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pemerintahan adalah disiplin kerja. Disiplin bukan hanya tentang kepatuhan terhadap perintah, tetapi juga mencakup sikap dan tindakan yang berasal dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan yang telah ditetapkan. Tanggung jawab yang kuat terkait erat dengan disiplin dan mempengaruhi pelaksanaan tugas. Disiplin yang baik terlihat dari tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, peraturan diperlukan untuk memberikan panduan dan penyuluhan kepada pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu instansi pemerintah. Disiplin dalam organisasi dianggap baik jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan yang ada (Sapitri, 2024). Maka, disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi, terutama di lingkungan pemerintahan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu.

Untuk memperkuat pelaksanaan kedisiplinan dalam birokrasi pemerintahan telah menerbitkan beberapa peraturan yang menjadi dasar hukum Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam memahami ketentuan mengenai disiplin PNS secara komprehensif, perlu memperhatikan peraturan lain yang dijadikan sebagai dasar pembentukan peraturan disiplin, peraturan pelaksanaan dan peraturan terkait lainnya seperti:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi pijakan awal dalam pengelolaan ASN di Indonesia, dengan tujuan utamanya adalah untuk menciptakan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas. Selain itu, Undang-Undang ini mengatur tentang jenis, status, hak dan kewajiban PNS, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), juga manajemen ASN. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan reformasi birokrasi, regulasi tersebut kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang

bertujuan untuk menyempurnakan tata kelola ASN agar lebih adaptif, profesional, dan responsif terhadap dinamika pelayanan publik.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 diperkuat oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur hak dan kewajiban PNS, serta jenis dan bentuk hukuman disiplin secara rinci. Implementasi teknis dari PP tersebut dituangkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 yang memberikan petunjuk pelaksanaan secara lebih operasional. Di tingkat daerah, Pemerintah Kabupaten Dompu juga telah menetapkan Peraturan Bupati Dompu Nomor 60 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Dompu sebagai bentuk komitmen dalam menjalankan pengawasan dan penegakan disiplin secara sistematis dan sesuai konteks lokal.

Untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja tersebut, pengawasan dan motivasi dari pimpinan organisasi menjadi hal yang sangat krusial. Pimpinan tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pengontrol dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Pengawasan yang efektif dapat mendorong peningkatan kedisiplinan pegawai, terutama jika dibarengi dengan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan (Yustina *and* Tupti, 2022). Pengawasan yang dilakukan dengan konsisten dapat menciptakan iklim kerja yang mendorong kedisiplinan, baik melalui *reward* (penghargaan) maupun *punishmen* (sanksi) yang diberikan secara adil. Dalam hal ini, apabila pemimpin melakukan pengawasan dengan baik maka disiplin kerja bawahan juga akan meningkat.

Menurut (Ahmad, 2021), Bahwa pengawasan menjadi elemen penting dalam manajemen organisasi, karena berfungsi sebagai pendorong bagi bawahan agar dapat bertindak sesuai dengan rencana dan peraturan yang berlaku. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Ilpiyanto *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa selain teladan pimpinan, pengawasan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja pegawai. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Hikmah, 2022) secara simultan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. meski secara parsial pengawasan sendiri tidak signifikan.

Namun demikian, penelitian terdahulu masih belum banyak yang membahas secara khusus dan mendalam mengenai pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu. Padahal, struktur organisasi yang kompleks serta jumlah pegawai yang cukup besar memerlukan pendekatan pengawasan yang lebih terarah dan sistematis. Kesenjangan penelitian (*research gap*) ini membuka peluang untuk menggali lebih lanjut bagaimana pengawasan pimpinan dapat dioptimalkan untuk menciptakan budaya disiplin kerja di lingkungan birokrasi lokal.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam konteksnya yang spesifik pada lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Dompu serta pendekatannya yang mempertimbangkan mekanisme umpan balik antara pimpinan dan bawahan. Selain itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis, yaitu memperkuat teori manajemen terkait pengawasan dalam organisasi publik; kontribusi empiris, yakni menghadirkan data baru dari instansi pemerintahan daerah; serta kontribusi praktis, berupa rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas pengawasan pimpinan guna membentuk kedisiplinan kerja pegawai.

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya (Mawarni *et al.*, 2024).

Selanjutnya menurut (Hendri, 2020) Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dalam konteks organisasi, pengawasan tidak berdiri sendiri melainkan bagian dari struktur yang lebih besar, yaitu sistem organisasi yang dirancang untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem struktur yang mengakomodasikan orang-orang dengan fungsi dan tugas masing-masing yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan bersama (Husin, 2022). Struktur organisasi ini menetapkan mekanisme koordinasi formal, pembagian tugas, pola komunikasi, serta rentang kendali dan hirarki, yang kesemuanya memfasilitasi pengawasan efektif oleh pimpinan secara berjenjang.

Menurut Handoko (2016), indikator sistem pengawasan yang baik terdiri dari akurasi, ketepatan waktu, objektivitas dan cakupan menyeluruh, pengawasan perlu difokuskan pada titik-titik strategis, Realistik secara ekonomis, Realistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja, memiliki sifat fleksibel, bersifat operasional dan memberi arahan yang jelas, serta diterima oleh seluruh anggota organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin bukan hanya soal kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi mencakup keseluruhan perilaku kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan Menurut (Jusup, 2021) bahwa disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja

Untuk mengukur tingkat disiplin kerja terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan evaluatif. Indikator tersebut mencakup frekuensi kehadiran, yang menggambarkan konsistensi pegawai dalam hadir bekerja sesuai jadwal; tata cara kerja, yang mencerminkan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar yang telah ditetapkan; ketaatan terhadap instruksi pimpinan, yang menunjukkan sejauh mana pegawai menghormati dan menjalankan arahan atasan; serta kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu sejauh mana pegawai menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan keterlibatan aktif dalam tugas-tugasnya (Davis & Newstrom, 2007). Keempat indikator ini menjadi landasan penting dalam menilai sejauh mana disiplin kerja telah tertanam dalam perilaku pegawai di sebuah organisasi, termasuk dalam institusi pemerintah seperti Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengolah data primer untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu yang berjumlah 276 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), sehingga diperoleh sampel sebanyak 163 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportional random sampling* untuk memastikan setiap bagian atau unit kerja memiliki keterwakilan yang proporsional.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang dirancang dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Sebelum kuesioner disebar, kualitas instrumen dipastikan terlebih dahulu melalui dua pengujian utama. Pertama, uji validitas dilakukan untuk menjamin bahwa setiap item pertanyaan benar-benar mengukur konstruk yang seharusnya diukur (r hitung > r tabel). Kedua, uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi dan kestabilan jawaban responden dari waktu ke waktu (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60).

Seluruh data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan *software IBM SPSS Statistics 29*. Tahapan analisis diawali dengan uji statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum data. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data layak dianalisis dengan regresi. Teknik analisis utama yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, dilakukan uji hipotesis melalui uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh variabel independen, serta uji t (parsial) untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut secara statistik.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu merupakan unsur staf vital yang membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan, koordinasi, dan pelayanan administratif bagi seluruh perangkat daerah. Berlokasi strategis di pusat pemerintahan, Jalan Beringin No. 01, Dompu, lembaga ini dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang dibantu oleh tiga asisten: Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, serta Asisten Administrasi Umum. Setiap asisten membawahi berbagai bagian teknis yang menjalankan fungsi pemerintahan secara spesifik.

Struktur organisasi yang kompleks ini didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan latar belakang keahlian yang beragam, memastikan semua fungsi koordinasi berjalan efektif. Dengan perannya sebagai pusat administrasi dan kebijakan, serta didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu menjadi lokus yang sangat relevan untuk penelitian mengenai manajemen organisasi, kebijakan publik, dan perilaku aparatur sipil negara.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
25-34	14	8,58
35-44	51	31,28
>45	98	60,12
Total	163	100.0

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data, mayoritas responden (60,12% atau 98 orang) berusia di atas 45 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu berada dalam rentang usia produktif. Kondisi ini menjadi keunggulan bagi organisasi karena, sejalan dengan pendapat Nitisemito (2019), usia produktif cenderung memiliki fisik yang kuat sehingga diharapkan dapat bekerja dengan kendala yang relatif lebih kecil dibandingkan pegawai yang lebih tua. Dengan demikian, tingginya jumlah pegawai pada usia produktif ini berpotensi besar untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam meningkatkan disiplin kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	79	48,47
Perempuan	84	51,53
Total	163	100.0

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, data menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 84 orang (51,53%), sedikit lebih banyak dibandingkan responden laki-laki yang berjumlah 79 orang (48,47%). Dominasi perempuan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu ini sejalan dengan pandangan Handayani & Sugiarti (2008), yang menyebutkan bahwa perempuan dalam birokrasi cenderung lebih teliti, tekun, dan memiliki keterampilan administratif yang baik. Oleh karena itu, kontribusi mereka menjadi aspek penting dalam kinerja organisasi, dan hal ini mengindikasikan bahwa pola pengawasan pimpinan perlu memperhatikan karakteristik gender agar dapat berjalan lebih efektif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1-5	28	17,17
6-10	41	25,15
>10	94	57,66
Total	163	100.0

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan masa kerja, data menunjukkan bahwa mayoritas responden (57,66% atau 94 orang) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Temuan ini menggambarkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu didominasi oleh aparatur berpengalaman yang memiliki tingkat kedewasaan dan pemahaman mendalam terhadap tugas serta dinamika birokrasi. Hal ini sejalan dengan teori manajemen, di mana pengalaman kerja yang panjang berkorelasi dengan peningkatan keterampilan dan etos kerja (Hasibuan, 2016) serta pemahaman yang lebih baik terhadap budaya organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, keberadaan mayoritas pegawai senior ini merupakan aset penting yang dapat menjadi penopang utama dalam mencapai target organisasi, khususnya dalam peningkatan disiplin kerja.

Tabel 4. Tabel Uji Validitas

Indikator	Variabel	Sig. (2-tailed)	Standar	Keterangan
X ₁		0,00	0,05	Valid
X ₂		0,00	0,05	Valid
X ₃		0,00	0,05	Valid
X ₄		0,00	0,05	Valid
X ₅	Pengawasan	0,00	0,05	Valid
X ₆	Pimpinan (X)	0,00	0,05	Valid
X ₇		0,00	0,05	Valid
X ₈		0,00	0,05	Valid
X ₉		0,02	0,05	Valid
X ₁₀		0,00	0,05	Valid
Y ₁		0,00	0,05	Valid
Y ₂		0,00	0,05	Valid
Y ₃		0,00	0,05	Valid
Y ₄		0,00	0,05	Valid
Y ₅	Disiplin Kerja	0,00	0,05	Valid
Y ₆	Pegawai (Y)	0,00	0,05	Valid
Y ₇		0,00	0,05	Valid
Y ₈		0,00	0,05	Valid
Y ₉		0,00	0,05	Valid
Y ₁₀		0,00	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

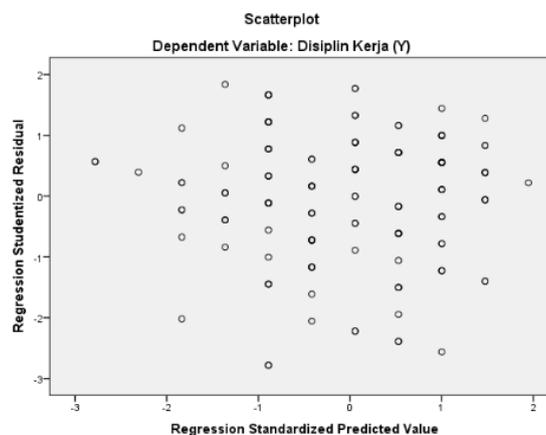
Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa keseluruhan nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0,5, artinya semua variabel dikatakan valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan uji lanjut.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
X	0,651	0,6	Reliabel
Y	0,738	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai 0,6 jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti (Ghozali, 2018).

**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada plot tersebut menyebar diatas dan dibawah atau disekitaran nol maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25459237
MostExtreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.043
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,132. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,132 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Dengan demikian, salah satu asumsi dasar untuk analisis regresi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel pengawasan pimpinan (X) terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,228 + 0,376X$$

Model ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 26,228 menunjukkan tingkat disiplin kerja dasar pegawai tanpa adanya pengawasan. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,376 yang bernilai positif menandakan hubungan yang searah, di mana setiap peningkatan satu satuan pengawasan pimpinan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,376 satuan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori manajemen yang menempatkan fungsi pengawasan sebagai elemen krusial untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana. Pengawasan yang efektif mampu mendorong pegawai untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga penyimpangan dapat diminimalisir dan disiplin kerja meningkat.

Berdasarkan hasil Uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa variabel pengawasan pimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y)."

Tabel 7. Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.111	.105	2.26158

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan (X)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,105. Angka ini berarti bahwa variabel Pengawasan Pimpinan (X) memberikan kontribusi sebesar 10,5% dalam menjelaskan variasi pada variabel Disiplin Kerja (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu. Sementara itu, sisanya sebesar 89,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	26.228	3.523		
1 Pengawasan Pimpinan (X)	.376	.084	.332	4.472	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Hasil Uji Parsial (Uji t) yang disajikan pada Tabel 8 digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengawasan Pimpinan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari standar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai t-hitung sebesar 4,472 juga lebih besar dari nilai t-tabel (1,974). Karena kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial, variabel Pengawasan Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hasil penelitian terkait hubungan Pengawasan pimpinan (X) terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh pengawasan pimpinan (X) terhadap Disiplin kerja pegawai (Y). Pada tabel 8 dapat di ketahui bahwa berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $4,472 > T$ tabel sebesar 1,986. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, variabel Pengawasan Pimpinan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting untuk memastikan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana, instruksi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka semakin tinggi pula disiplin, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan (2016) yang menegaskan bahwa pengawasan yang efektif mampu mencegah terjadinya penyimpangan, meningkatkan tanggung jawab, serta memperbaiki kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu, pengawasan pimpinan yang baik memberikan arahan, evaluasi, serta bimbingan bagi pegawai yang mayoritas sudah memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Dengan adanya pengawasan yang konsisten, pegawai lebih terarah dalam menjalankan tugas dan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian target organisasi. Hal ini sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang menjelaskan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, semakin besar pemahamannya terhadap budaya organisasi, namun tetap memerlukan sistem kontrol agar tidak terjadi penurunan disiplin akibat rutinitas.

Lebih jauh lagi, pengawasan juga memiliki implikasi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaannya diperhatikan, diarahkan, dan dinilai secara adil, mereka akan merasa dihargai. Kondisi ini dapat meningkatkan *organizational commitment* serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini penting, mengingat pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Temuan ini juga memberikan gambaran bahwa disiplin kerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh aturan tertulis atau sanksi administratif, melainkan juga oleh gaya pengawasan pimpinan. Pengawasan yang bersifat partisipatif, komunikatif, dan membimbing terbukti lebih efektif dibandingkan pengawasan yang hanya menekankan aspek hukuman. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja birokrasi, pimpinan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu perlu terus mengoptimalkan pengawasan dengan pendekatan yang humanis, adaptif, dan sesuai dengan dinamika pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan pimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana motivasi dan pemberdayaan pegawai untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan di Kabupaten Dompu.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. Variabel Pengawasan Pimpinan (X) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu. Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima.
2. Pengawasan Pimpinan memberikan kontribusi sebesar 10,5% terhadap peningkatan Disiplin Kerja Pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*. Temuan ini menegaskan bahwa semakin efektif pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini

Saran

- a. Bagi Pimpinan Sekretariat Daerah Dompu
Pimpinan perlu terus meningkatkan kualitas pengawasan yang dilakukan, tidak hanya berfokus pada aspek pengendalian, tetapi juga mencakup pembinaan, bimbingan,

dan pemberian motivasi kepada pegawai. Dengan demikian, pengawasan dapat mendorong terciptanya disiplin kerja sekaligus meningkatkan semangat kerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan mampu merespon setiap bentuk pengawasan pimpinan secara positif dengan meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugas. Hal ini penting agar pengawasan yang diberikan pimpinan tidak dianggap sebagai beban, melainkan sebagai sarana untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai individu dan organisasi.

c. Bagi Organisasi

Sekretariat Daerah Dompu sebaiknya menyusun mekanisme pengawasan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, misalnya melalui evaluasi disiplin kerja pegawai periodik, monitoring berbasis indikator yang terukur, serta pemberian reward and punishment secara objektif. Dengan sistem pengawasan yang baik, disiplin kerja pegawai dapat lebih terarah dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar pengawasan pimpinan yang mungkin memengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai aparatur di lingkungan Sekretariat Daerah maupun instansi pemerintahan lainnya.

Referensi

- Ahmad, & Pratama. (2021). Pengaruh perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap kepemimpinan: Literatur review manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 481. <https://dinastirev.org/JMPIS>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2007). *Human behavior at work: Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- DJKN Kemenkeu. (2024). Manajemen Talenta di Kementerian Keuangan. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar/baca-artikel/17159/Manajemen-Talenta-di-Kementerian-Kuangan.html>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, T., & Sugiarti. (2008). *Konsep dan teknik penelitian gender*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, N. M. (2020). Pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 21–28. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.35>
- Hikmah, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan pemberian sanksi terhadap disiplin kerja karyawan UD. Abdi Turen Malang [Skripsi, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang]. Repository Universitas PGRI Kanjuruhan Malang.
- Husin, I. (2022). Teori organisasi. *Informatics, Science and Technologies Journal*, 12(2), 58–66. <https://doi.org/...>
- Ipiyanto, M., Nidyawati, & Sepnonsal, D. (2023). Pengaruh teladan pimpinan, pengawasan, dan komunikasi dua arah terhadap disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim.

- EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1).
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3134>
- Ishak Husin. (2022). Teori organisasi. *Jurnal Gerbang STMIK Bani Saleh*, 12(2), 1–10.
<https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i01.1311>
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi profesional: kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Jusup, S. M. (2021). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Nobel Management Review*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i2.2284>
- Karundeng, S. M., et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan pemberian sanksi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Telkom Tomohon. *Jurnal*, 20(2), 1–9.
- Lia Agustin, S. H. (2024). Pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.56338/jks.v4i2.1778>
- Mawarni, E. I., et al. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 332–340.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022. (2022). Tentang peraturan pelaksanaan. https://www.bkn.go.id/regulasi/peraturan-bkn-nomor-6-tahun-2022/?utm_source
- Peraturan Bupati Dompu Nomor 60 Tahun 2022. (2022). https://peraturan.bpk.go.id/Details/311647/perbup-kab-dompu-no-60-tahun-2022?utm_source
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. (2021). Tentang disiplin pegawai negeri sipil. <https://doi.org/10.30999/mjn.v12i2.2454>
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 12. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sapitri, D. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. *Strategi Bisnis – Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 38–47.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Yustina, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560–571. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.633>