

Peran Pengawasan, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Buleleng

Komang Trisna Sari Dewi¹, Desak Made Emilia Carrolina²

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Setiap organisasi atau instansi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pelaksanaan programnya. Salah satu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan tersebut adalah dengan mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai. Ketika sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya, hal itu menunjukkan bahwa organisasi tersebut beroperasi dengan efektif. Dalam era yang terus berkembang, setiap organisasi harus mampu bersaing dan memberikan layanan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran pengawasan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel penelitian ini terdiri dari 36 pegawai di Kantor Camat Sukasada. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : pengawasan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Every organization or institution is always directed towards achieving specific goals in the implementation of its programs. One key factor in achieving this success is identifying and measuring employee performance. When an organization can achieve its goals, it indicates that the organization is operating effectively. In an ever-evolving era, every organization must be able to compete and provide optimal services. This research aims to examine the roles of supervision, work discipline, and leadership style on employee performance at the Sukasada District Office. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires. The sample in this study consists of 36 employees at the Sukasada District Office. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques. The research results show that: (1) Supervision has a positive and significant effect on employee performance. (2) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. (3) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : supervision, work discipline, leadership style, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi, dalam menjalankan programnya, selalu bertujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama untuk mencapai tujuan ini adalah dengan mengidentifikasi dan menilai kinerja para pegawai. Organisasi, sebagai sebuah entitas kompleks, berusaha secara maksimal mengalokasikan sumber daya manusia guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya menandakan bahwa organisasi tersebut beroperasi dengan efektif. Di era yang terus berkembang, setiap organisasi harus mampu bersaing dan memberikan pelayanan terbaik.

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam setiap organisasi maupun lembaga, terutama karena kinerja adalah ukuran utama dalam pencapaian organisasi publik. Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kepribadian, kemampuan, dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga tercermin dari aktivitas yang mereka lakukan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi atau instansi karena mereka berperan sebagai pelaksana kebijakan dan operasional. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia mereka dengan baik agar dapat terus berkembang.

Kinerja menurut Mangkunegara (2020) adalah pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, tidak hanya dari segi kualitas dan kuantitas, tetapi juga dalam memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil dari proses yang dapat dinilai dan diukur selama periode tertentu, sesuai dengan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Dengan demikian, kinerja dapat dijelaskan sebagai totalitas aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai di perusahaan atau instansi, sesuai dengan tanggung jawab individunya terhadap organisasi. Karenanya, penting bagi pegawai di instansi tersebut untuk memiliki kualitas yang baik.

Terjadi penurunan kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada. Diharapkan adanya pengawasan yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Untuk memenuhi tuntutan ini, Kantor Camat Sukasada memerlukan pegawai yang memiliki kualitas tinggi dan keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka.

Namun, dalam praktiknya, masih sering ditemui masalah terkait dengan kinerja pegawai yang kurang efektif dan tidak sesuai dengan harapan. Berdasarkan pengamatan di Kantor Camat Sukasada, penulis menemukan masalah seperti kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja, kepergian selama jam kerja untuk urusan pribadi, dan pulang sebelum jam kerja selesai. Banyak pegawai juga belum mampu mengelola waktu secara efektif, yang menyebabkan beberapa pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu. Selain itu, masih ada pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk kegiatan lain yang seharusnya dilakukan di luar jam kerja. Hal ini tentu berdampak pada kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang memuaskan, karena perhatian mereka terbagi antara tugas utama mereka sebagai pelayan publik dan kegiatan lain.

Pengawasan memegang peranan krusial dalam mengelola pegawai untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan efektif, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dan menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas. Namun, Kantor Camat Sukasada menghadapi masalah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi yang dimiliki pegawai tidak seimbang dengan tugas yang padat, menyebabkan penurunan kinerja. Data penilaian kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan. Pada tahun 2021, rata-rata kinerja pegawai baik dengan nilai 64.84 (10.98%). Namun, pada tahun 2022, kinerja sedikit menurun menjadi 66.71 (10.65%). Pada tahun 2023, penurunan lebih signifikan dengan nilai rata-rata 57.39 (13.09%). Unsur-unsur penilaian seperti nilai SKP, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama mengalami fluktuasi tiap tahunnya, menunjukkan adanya masalah signifikan. Penurunan kinerja ini mencerminkan kurangnya pengawasan yang efektif. Oleh karena itu, penting bagi Kantor Camat Sukasada untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Pengawasan di dalam suatu organisasi menjadi kunci penting karena sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses kerja. Karena itu, penting bagi pegawai untuk menjalankan tugas dengan profesionalisme yang tinggi. Selain itu, penempatan individu berdasarkan pendidikan dan kualifikasi mereka sangat penting untuk mendukung keberhasilan dan efisiensi pemerintahan atau instansi terkait. Siagian (2016) mengemukakan bahwa pengawasan bukan hanya sekadar proses pengamatan, tetapi juga upaya untuk memastikan bahwa setiap kegiatan dalam organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini memastikan bahwa semua tugas dilaksanakan dengan tepat dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.. Sedangkan Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan pengawasan adalah lebih dari sekadar memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana. Ini juga melibatkan proses untuk mengidentifikasi dan memperbaiki setiap kesalahan atau penyimpangan yang dapat mempengaruhi jalannya kegiatan.

Secara tidak langsung, terlihat gejala-gejala yang mengindikasikan kurangnya fungsi pengawasan yang efektif di Kantor Camat Sukasada. Lemahnya pengawasan berdampak pada kurangnya disiplin kerja pegawai, terutama terlihat dari masalah keterlambatan masuk dan absensi tanpa keterangan. Data absensi pegawai tahun 2023 menunjukkan bahwa keterlambatan masuk bervariasi setiap bulan, dengan puncaknya pada bulan September di mana rata-rata 13 pegawai terlambat masuk (10.4%) dan 6 pegawai absen tanpa keterangan (4.8%). Sepanjang tahun, terdapat 62 orang atau 49.6% pegawai yang terlambat masuk, dan 60 orang atau 48% pegawai yang absen tanpa keterangan. Kurangnya pengawasan dari pimpinan menjadi faktor utama yang menyebabkan pegawai kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan kesediaan seseorang untuk mematuhi ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi atau perusahaan. Sikap ini mencakup kepatuhan terhadap waktu, serta pemenuhan kewajiban dan hak dengan penuh tanggung jawab. Mangkuprawira dan Hubeis (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah sifat seorang pegawai yang dengan kesadaran penuh mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas pemerintahan, karena merupakan bentuk pelatihan bagi pegawai dalam melaksanakan kebijakan dan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dengan disiplin yang kuat, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan produktif, serta memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik.. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alvianto (2023), Siregar dkk. (2022), dan Yusnandar dkk. (2020) dinyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku mereka. Dengan disiplin yang baik, karyawan secara sukarela akan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dan berusaha meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pendisiplinan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kooperatif.

Gaya kepemimpinan adalah aktivitas yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka bersedia diarahkan menuju pencapaian tujuan tertentu. Lebih dari sekadar mempengaruhi, gaya kepemimpinan melibatkan pemimpin dalam proses memberikan contoh dan memengaruhi bawahannya agar berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan fokus pada bagaimana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mengklarifikasi tujuan organisasi kepada para bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu membangun budaya kerja yang produktif dan kolaboratif di dalam organisasi. Menurut Ajabar (2020), kepemimpinan adalah proses yang melibatkan bimbingan, pengaruh, dan pengawasan terhadap orang lain dalam menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah disepakati. Menurut Karlina (2020), seorang pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi orang lain dan memiliki kewenangan manajerial. Lebih dari sekadar mengoordinasi, kepemimpinan melibatkan pemimpin dalam membimbing sebuah tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

etiap organisasi menginginkan agar pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, karena hal ini memungkinkan mereka untuk memberikan pelayanan terbaik kepada organisasi dan masyarakat. Kinerja yang optimal dicapai ketika pegawai mematuhi standar yang telah ditetapkan, mengelola waktu dengan baik, dan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tanpa perlu pengawasan yang berlebihan. Berdasarkan fenomena ini, penelitian lebih lanjut akan dilakukan dengan mempertimbangkan variabel-variabel seperti pengawasan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan yang diyakini berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Sukasada yang beralamat di Jalan Jelantik Gingsir No. 81, Sukasada. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada dua alasan utama. Pertama, terdapat penurunan kinerja pegawai yang belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi, terlihat dari data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 yang baik, namun mengalami penurunan pada tahun 2022-2023, menunjukkan adanya penurunan kinerja di Kantor Camat Sukasada. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel pengawasan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada. Jenis penelitian menggunakan jenis data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 36 pegawai kantor camat Sukasada, dengan teknik sampel jenuh atau sensus sehingga semua pegawai menjadi sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, yang selanjutnya dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik. Ini mencakup pengujian kualitas instrumen untuk validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik untuk normalitas distribusi, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta pengujian hipotesis untuk menguji hubungan dan signifikansi antar variabel (termasuk koefisien determinasi, uji parsial/ uji t, dan uji simultan/ uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) layak digunakan dalam penelitian ini. Analisis menggunakan kriteria Korelasi Item-Total Terkoreksi yang dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (0,320), dengan sampel sebanyak 36 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Setiap item pertanyaan menunjukkan Korelasi Item-Total Terkoreksi yang melebihi nilai r_{tabel} , yang mengindikasikan validitasnya untuk mewakili variabel yang bersangkutan. Secara spesifik, variabel Pengawasan memiliki Korelasi Item-Total Terkoreksi antara 0,613 hingga 0,815; variabel Disiplin Kerja antara 0,608 hingga 0,798; Gaya Kepemimpinan antara 0,763 hingga 0,819; dan Kinerja Pegawai antara 0,709 hingga 0,903. Hasil ini menegaskan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan valid untuk mengukur aspek-aspek yang diteliti.

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Reliabilitas suatu variabel dinilai dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha dengan nilai ambang batas 0,60. Variabel Pengawasan (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,897, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,858, Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 0,913, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,919. Semua nilai ini jauh melebihi ambang batas yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi atau kestabilan jawaban responden. Angket dikatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,794; pelatihan sebesar 0,792; lingkungan kerja sebesar 0,828; dan kinerja pegawai sebesar 0,724. Hasil ini menegaskan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Setelah melakukan uji instrumen penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, dimulai dengan uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Analisis Kolmogorov-Smirnov non-parametrik digunakan, di mana nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan distribusi normal. Hasil uji normalitas pada Tabel 5.3 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.107, yang menandakan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi kriteria distribusi normal yang diperlukan.

Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak memiliki masalah multikolinearitas. Deteksi dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF; jika Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , tidak ada multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance untuk X1, X2,

dan X3 masing-masing adalah 0,338, 0,348, dan 0,348, dan nilai VIF masing-masing adalah 2,963, 2,870, dan 2,875. Semua nilai memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi ini.

Uji asumsi klasik ketiga yaitu uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi perbedaan variance dari residual dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Uji Glejser digunakan untuk mendeteksi ini; jika nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$, tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk X1, X2, dan X3 masing-masing adalah 0,731, 0,696, dan 0,534. Karena semua nilai lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji asumsi klasik yang terakhir Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan $t-1$ dalam model regresi linier. Penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) untuk mendeteksi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 2.556. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah sampel (n) = 36, serta jumlah prediktor (k) = 3, diperoleh dU sebesar 1,654 dan 4-dU sebesar 2,346. Karena nilai DW berada dalam rentang $1,654 < DW < 2,346$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini.

Setelah memastikan uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Analisis statistik dikatakan signifikan jika nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (H_0 ditolak). Model regresi ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh pengawasan (X1), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	-0,390	0,267		1,404	0,153
Pengawasan	0,281	0,104	0,270	2,607	0,011
Disiplin Kerja	0,533	0,115	0,457	4,647	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,306	0,100	0,302	3,066	0,004

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil regresi berganda pada Tabel 1, diperoleh nilai konstanta sebesar 2,061 yang menandakan peningkatan variabel terikat (kinerja pegawai) jika variabel bebas (pengawasan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan) memiliki nilai nol (0). Koefisien pengawasan (X1) sebesar 0,281 menunjukkan hubungan searah, dengan setiap kenaikan pengawasan satu satuan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,281, asumsi variabel bebas lainnya tetap. Begitu juga dengan koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,533 dan koefisien gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,306, keduanya menunjukkan hubungan searah yang menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan kenaikan satu satuan dalam variabel bebas, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa besar variasi dalam variabel dependen dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Adapun hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,945	0,892	0,882	0,288

Sumber: Data Diolah, 2024.

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,892. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 89,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Sukasada. Artinya, variabel-variabel ini secara signifikan mempengaruhi variabilitas Kinerja Pegawai, sedangkan 10,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien regresi secara simultan atau uji-F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji ini menguji pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara serempak atau bersama-sama. Hipotesis nol (H_0) menguji bahwa tidak ada pengaruh positif dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Selanjutnya, dilakukan uji statistik t untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel lain dianggap. Tabel statistik digunakan untuk mencari nilai t tabel dengan derajat kebebasan $df = N - k - 1$ pada taraf signifikansi 5%. Keputusan diambil berdasarkan jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima; sedangkan jika t hitung $> t$ tabel, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji simultan disajikan dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	22,018	3	7,339	88,219	0,000
<i>Residual</i>	2,662	32	0,083		
<i>Total</i>	24,680	35			

Sumber: Data Diolah, 2024.

Hasil uji statistik f atau simultan pada Tabel 3, menunjukkan nilai F hitung sebesar 88.219 dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 32$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Karena F hitung ($88.219 > F$ tabel (2.92) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sukasada.

Hasil uji statistik t atau parsial pada Tabel 1, ketiga variabel independen menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel (2,037) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Variabel pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar 2,697 dengan signifikansi 0,011; variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,647 dengan signifikansi 0,000; dan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3,066 dengan signifikansi 0,004. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (variabel dependen).

Pembahasan

Peran Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukasada

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa tingkat pengawasan yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai. Pengawasan di Kantor Camat Sukasada dilakukan melalui sistem inspeksi langsung, observasi, dan pelaporan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini diterapkan untuk meningkatkan disiplin, loyalitas, dan kualitas kerja pegawai. Pengawasan yang efektif menunjukkan bahwa tingkat pengawasan yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Di Kantor Camat Sukasada, pegawai diharapkan mematuhi ketentuan yang ditetapkan, seperti disiplin, kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, dan loyalitas. Dengan adanya pengawasan yang berkesinambungan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini berpotensi memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai, termotivasi dalam pekerjaan, optimalisasi waktu kerja, serta fokus pada peningkatan kualitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2018), yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari kesesuaian antara tanggung jawab yang diemban dengan hasil kerja yang dicapai. Hal ini juga didukung oleh penelitian Susilo dan Desitawati (2020), yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Tri dkk. (2019), pengawasan memiliki peran penting sebagai tolok ukur dalam penilaian kinerja individu dalam sebuah organisasi, yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukasada

Berdasarkan hasil uji statistik t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai. Di Kantor Camat Sukasada, penerapan disiplin kerja melalui peringatan atau sanksi terhadap pegawai

yang sering terlambat atau absen berdampak signifikan pada kualitas dan efektivitas pelayanan serta pekerjaan yang dilaksanakan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya terkait dengan kehadiran di tempat kerja, tetapi juga dengan jangka waktu, sikap kooperatif, kualitas, dan kuantitas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan teori Mangkunegara (2018), yang menggarisbawahi bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari kesesuaian antara tanggung jawab yang diemban dengan hasil kerja yang dicapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan sulit tercapai jika kinerja pegawai rendah akibat kurangnya disiplin kerja. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Alvianto (2023), Wanta dkk. (2022), Widyandari dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukasada

Berdasarkan hasil uji statistik *t* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada. Seorang Camat yang mampu mencontohkan perilaku yang baik kepada bawahannya akan menginspirasi para pegawai untuk mengikuti teladan tersebut. Selain itu, kepemimpinan yang inklusif dan penuh rasa hormat terhadap bawahannya juga berdampak positif, karena hubungan yang baik antara Camat dan bawahan mencerminkan gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang kuat ini tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Herawati dan Ermawati (2020), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, tetapi juga tentang memotivasi perilaku yang mendukung kinerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Herawati & Ermawati (2020) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara umum. Sebagai tambahan, penelitian Yuniartin (2019) juga menguatkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat relevan dan signifikan. Hasil penelitian Wiwa dkk. (2023) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, baik yang berorientasi pada tugas maupun pada hubungan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada, sehingga Hipotesis 1 dapat diterima. Artinya, jika tingkat pengawasan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada, sehingga Hipotesis 2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada, sehingga Hipotesis 3 dapat diterima. Dengan demikian, tingkat gaya kepemimpinan yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan: Pertama, perlu ditingkatkan peran pengawasan dan disiplin kerja pada setiap pegawai di Kantor Camat Sukasada. Langkah ini dapat dilakukan dengan meningkatkan efektivitas pengawasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memberlakukan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar aturan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi potensi kesalahan serta penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Kedua, penelitian ini hanya mengungkapkan pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sementara masih ada faktor-faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja namun belum dipelajari dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk pengembangan lebih lanjut, disarankan agar penelitian mendatang dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan tersebut guna memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Alvianto, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa di Tasikmalaya (Survei pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa di Tasikmalaya). *DISTINGSI: Jurnal of Digital Society*, 1(3).
- Edison, Y. A. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23* (8 ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Engaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>
- Karlina, E. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perilaku dan Budaya Kerja*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Sarawasti & S. Sirait (ed.)). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Susilo, B. W., & Desitawati, Y. (2020). Pengaruh Pengawsan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT EUDE Indonesia. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(1), 97–105. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i1.74>
- Tri, J., Razak, M., & Nur, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Manajemen YUME*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v2i2.392>
- Wanta, F., Trang, I., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37572>
- Widyandari, Parwita, & Rusmawan. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *VALUES*, 3(1).
- Wiwa, R. A., Syaflan, M., & Ambarwati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiwa Company di Kota Solo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(2), 207–216. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i2.20672>

Yuniartin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31328/jim.v5i3.1797>

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>