

PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SAMBIKEREK KOTA SURABAYA

Muhammad Fathoni Iswarajasa¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Muhamadfathoni.23408@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work discipline and supervision, both partially and simultaneously, on employee performance. The study was conducted in Sambikerep District, Surabaya City with a total sample of 42 employees. This study uses a quantitative approach with the type of research used is explanatory research. The data collection method uses a questionnaire and the results are analyzed using SPSS Version 22. The results of the study are 1) The work discipline variable (X1) individually has a positive and significant effect on the performance variable (Y). 2) the work supervision variable (X2) individually has a positive and significant effect on the performance variable (Y). For further researchers, because the sample is too small, it is better for further researchers to expand the sample by focusing on agencies or companies with high work discipline and work supervision.

Keywords: Employee Performance; Work Discipline; Work Supervision

PENDAHULUAN

Pada era otonomi daerah dan tuntutan reformasi birokrasi dalam pelaksanaannya memberi tantangan dalam melakukan sebuah perubahan terhadap penataan kebijakan dan program-program pemerintahan daerah. Pada pelaksanaan otonomi suatu daerah yang akan menuntut kualitas sumber daya pegawai untuk dapat melaksanakan sistem yang bersih pada pemerintah daerah dalam usaha mencapai tujuan. Dalam hal ini, manajemen aparatur pemerintahan dibutuhkan agar dapat menghasilkan kinerja maksimal. Kinerja seorang pegawai akan terlihat apabila organisasi mampu mendorong keinginan dan kebutuhan pegawainya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkannya (Pamela dan Aloko, 2015). Berdasarkan data triwulan IV diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai pada kecamatan Sambikerep telah berjalan dengan optimal, dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator kinerja dapat diselesaikan dengan baik dan melebihi target yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan kinerja biasanya diikuti dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah faktor karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya (Rivai dkk., 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut sejalan dengan hasil sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hardianto dan Saputra (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Centric Powerindo di Kota Batam. artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.

Dalam setiap kegiatan di organisasi diperlukan pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pengawasan merupakan keseluruhan kegiatan-kegiatan untuk

menjamin agar semua pelaksanaan dapat berlangsung serta berhasil sesuai dengan apa yang direncanakan, diputuskan, dan dikomandokan. Sehingga dalam organisasi apapun, pengawasan ini selalu dibutuhkan, dan pengawasan mempunyai sasaran untuk melakukan pencegahan atau perbaikan ketidaksesuaian atau perbedaan, kesalahan dan berbagai kelemahan dari suatu pelaksanaan suatu tugas dan wewenang (Widiana, 2020). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Harianto dan saputra (2020) menjelaskan bahwa pengawasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam. artinya juga dalam perusahaan dilakukan pengawasan kerja yang tinggi dan intensif maka kinerja juga semakin meningkat.

Berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu pengawasan dan disiplin berikut kondisi berdasarkan pengamatan oleh peneliti di kecamatan yaitu 1) tentang pengawasan yaitu masih belum tegasnya atasan dalam memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai berkaitan dengan kesalahan saat melakukan pekerjaan sehingga belum optimal pengawasan yang dilakukan oleh pihak kecamatan. 2) Disiplin kerja yang tidak baik atau tidak maksimal juga diakibatkan oleh lemahnya pengawasan. Apabila pengawasan yang dilakukan dengan optimal maka akan disiplin kerja juga akan membaik. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sambikerep Kota Surabaya.

Disiplin Kerja

Menurut Maskur (2024), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kunci. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) dalam Maskur (2024), yaitu: tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab.

Pengawasan Kinerja

Menurut Widiana (2020), pengawasan adalah usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana. Menurut Robbins and Coulter dalam Rohman (2017), pengawasan terdiri dari empat indikator yaitu menetapkan standar (*standards*), pengukuran (*measurement*), membandingkan (*compare*), dan melakukan tindakan (*action*).

Kinerja

Menurut Silaen,dkk (2021) kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang. Kinerja disebut juga sebagai *actual performance* atau *job performance*. Kinerja juga dapat diartikan sebagai seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. Menurut Robbins (2006) dalam Silaen dkk, 2021, ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Jika disiplin dapat berjalan dengan baik dan sesuai aturan maka kinerja pegawai dapat dilakukan dengan baik. Jika kinerja baik maka tujuan perusahaan secara keseluruhan juga meningkat. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zillah dkk, 2022 yang menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Penelitian lain oleh Prestyo dan Marlina (2019) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, dkk (2021) menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja secara parsial pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dutaraya Sejati.

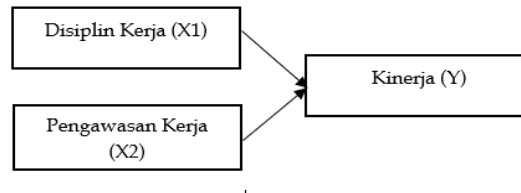
H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sambikerep. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Pada dasarnya perusahaan akan berupaya dalam melakukan pencegahan terhadap pegawai atau karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang dapat mengganggu kinerja atau menyimpang. Untuk melakukan antisipasi atas hal tersebut, maka perlu adanya proses pengawasan dari atasan atau pimpinan. Dengan adanya pengawasan, maka pimpinan dapat melakukan perbaikan atas tindakan yang menyimpang dari aturan tersebut. Karena jika pengawasan tidak dilakukan maka tentunya akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zillah dkk (2022) yang menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Artinya jika pengawasan dilakukan dan berjalan dengan baik maka kinerja juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhirah, Ariwibowo dan Anco (2022) yang menjelaskan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kolim, dkk (2020) menjelaskan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scoroph Cabang Binjai. Penelitian lainnya yaitu Sari,

dkk (2020) menjelaskan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia

H2 : Terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sambikerep

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir
Sumber: Author (2025)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Tempat penelitian dilakukan di kecamatan Sambikerep Kota Surabaya dengan jumlah populasi sebanyak 42 Pegawai. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari sampel yaitu 42 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan hasilnya dilakukan analisa data menggunakan SPSS Versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas maka diperoleh data bahwa R Hitung lebih besar dari R Tabel yaitu 0,3081 artinya keseluruhan item pernyataan dalam kuisioner dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja sebesar 0,827, pengawasan sebesar 0,706 dan kinerja sebesar 0,830 artinya keseluruhan variabel memiliki nilai crobach's alpha diatas 0,60, artinya data yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yaitu nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dari uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* masing masing variabel yaitu X1 atau disiplin kerja sebesar 0,988, nilai *VIF* sebesar 1,012, sedangkan variabel X2 atau pengawasan kerja nilai *tolerance* sebesar 0,988 dan nilai *VIF* sebesar 1,012. Artinya nilai *tolerance* secara keseluruhan lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai *VIF* secara keseluruhan dibawah 10. Hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja (X1) nilai sigifikansi sebesar 0,672, sedangkan variabel pengawasan (X2) nilai signifikansi sebesar 0,078. Artinya secara keseluruhan nilai signifikansi variabel X1 dan X2 diatas 0,05 yang menandakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.735	.756		.971	.337
	Disiplin Kerja	1.141	.039	.969	29.556	.000
	Pengawasan Kerja	.070	.032	.072	2.183	.035

Sumber: Output SPSS Versi 22 92025

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = 0,735 + 1,141X_1 + 0,070X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien konstanta (a) sebesar 0,735 memiliki nilai yang bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Jika semua variabel independen memiliki nilai 0 persen atau tidak terjadi perubahan, maka nilai dari kinerja akan tetap sebesar 0,735. Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,141 (bernilai positif atau searah) yang menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan 1% maka variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 1,141 dan sebaliknya. Nilai koefisien dari variabel pengawasn kerja (X2) sebesar 0,070 (bernilai positif atau searah) yang menunjukkan bahwa jika variabel pengawasan kerja mengalami peningkatan 1% maka variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0,070 dan sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 2 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.660	2	88.830	451.488	.000 ^b
	Residual	7.673	39	.197		
	Total	185.333	41			

Sumber: Output SPSS Versi 22 (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dibawah 0,05 dan nilai f_{hitung} sebesar 451,48 > dari nilai f_{tabel} sebesar 3,238 (df 2,39) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% artinya secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung dari rasio antara jumlah kuadrat regresi dan total ($R^2 = 177,660 / 185,333$), yaitu sebesar **0,9585 atau 95,85%**. Artinya, sebesar 95,85% variasi yang terjadi pada variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,15% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Artinya jika disiplin kerja pada staf bagian pembangunan di Kecamatan Sambikerep Kota Surabaya meningkat maka kinerja juga meningkat. Disiplin kerja merupakan wujud dari kesungguhan pegawai dalam organisasi atau instansi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan atau instansi membutuhkan penerapan disiplin kerja yang ketat dan tinggi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada pegawai. Kinerja yang tinggi juga dapat dilihat dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan atau pegawai (Arifin & Sasana, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prestyo dan Marlina (2019) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel pengawasan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Artinya terdapat hubungan searah sehingga jika pengawasan kerja terhadap pegawai meningkat pada kecamatan Sambikerep Kota Surabaya di bidang pembangunan maka kinerja dari pegawai juga akan meningkat. Dalam

hal pengawasan perlu dilakukan pengukuran atas kinerja yang dicapai, kemudian melakukan evaluasi atas kinerja dan melakukan penyesuaian terhadap kinerja yang belum berjalan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhirah, Ariwibowo dan Anco (2022) yang menjelaskan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X1) secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Artinya jika disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sambikerep meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Untuk variabel pengawasan kerja (X2) secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Artinya jika pengawasan yang ada di Kecamatan Sambikerep meningkat maka kinerja pegawai di Kecamatan Sambikerep juga akan meningkat.

Keterbatasan dan saran pada kantor Kecamatan Sambikerep Kota Surabaya untuk disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berdasarkan data pada lapangan masih terdapat pegawai yang belum maksimal dalam hal disiplin kerja. Hal ini tentunya dapat menjadi perhatian khusus dalam hal kedisiplinan agar tidak mengganggu kinerja dan target yang ingin dicapai. Bagi peneliti selanjutnya, atas temuan yang dilakukan oleh peneliti maka sebaiknya dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian yang serupa namun dengan objek penelitian lain yang lebih intensif berkaitan dengan disiplin kerja dan pengawasan dan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Karena sampel terlalu sedikit, maka sebaiknya peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dengan fokus pada instansi atau perusahaan dengan disiplin kerja dan pengawasan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio e-Kons*, 14(2), 117–124. <http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Centric Powerindo di Batam. *Jurnal EMBA*, 8(1), 672–683. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>
- Kolim, C. D., Nazmi, H., Tania, E. J., & Chandra, C. (2020). Pengaruh pengawasan, kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 1–8. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Maskur, M. (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward dan punishment*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Pamela, A. O., & Aloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Rivai, V., Ramly, M., Murtis, T., & Arafah, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Ed. 3, Cet. 6). Rajawali Pers.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-dasar manajemen* (Cetakan I). Inteligencia Media.
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh pengawasan, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 358–370. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1357>
- Sari, E. N., Nazmi, H., & Balqis, P. (2020). Pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol6No2.pp25-32>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Anis Masyuroh, A. H., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku ajar pengantar manajemen*. CV Pena Persada.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>