

**PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI DAN PENGAWASAN MELEKAT OLEH PIMPINAN (LURAH) TERHADAP DISIPLIN KERJA BAWAHAN DI KANTOR KELURAHAN KARANGREJO KECAMATAN SUMBERSARI KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF EMPLOYEE DEVELOPMENT AND ATTITUDE SUPERVISION BY THE LEADERS ON THE WORK DISCIPLINE OF SUBSARIES IN THE KARANGREJO SHARE OFFICE, SUMBERSARI DISTRICT, JEMBER REGENCY*

**Sigit Kariyanto<sup>1)</sup>, Retno Setyo Pertiwi<sup>2)</sup>, Handiarto<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Moch. Sroedji Jember

<sup>1</sup>Email : kariyantosit@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pembinaan pegawai terhadap disiplin kerja bawahan, untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat oleh pimpinan terhadap disiplin kerja bawahan, dan untuk mengetahui pengaruh pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan secara bersama terhadap disiplin kerja bawahan. Penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling sensus, dengan demikian antara jumlah populasi dan sampel sama, yakni 28 responden. Data prumer didapat dengan teknik wawancara dan angket serta obsevasi, sedangkan data skunder didapat dengan memanfaatkan dokumen di kantor kelurahan. Bentuk penelitian kuantitatif asosiatip, sedangkan teknik analisa data menguunakan rumus regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan pegawai mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja bawahan. Pengawasan melekat juga mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja, dan pembinaan pegawai dan pengawasan mempunyai pengauruh secara simultan terhadap disiplin kerja bawahan.

**Kata Kunci** : Pembinaan Pegawai, PengawasanMelekat, Disiplin Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study includes three things, namely: to determine the effect of Employee Development on Subordinate Work Discipline,, To determine the effect of Inherent Supervision by the Leader on Subordinate Work Discipline, .To determine the effect of Employee Development and Inherent Supervision by Leaders together on Subordinate Work Discipline . The research was conducted at the Karangrejo Village Office, Sumbersari District, Jember Regency. Determination of the sample using census sampling technique, thus between the number of population and the sample is the same, namely 28 respondents. Primary data was obtained by using interview and questionnaire techniques as well as observation, while secondary data was obtained by using documents at the Village Office. Data Analysis Techniques used Multiple Regression Formulas. The results of the study indicate that Employee Development has a significant influence on Subordinate Work Discipline. Inherent supervision also has an*

*influence on work discipline, and employee development and supervision have a simultaneous influence on subordinate work discipline.*

**Keywords :** *Employee Development, Inherent Supervision, Work Discipline*

## PENDAHULUAN

Peningkatan disiplin aparatur pertama-tama tercermin dari perilakunya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang semakin konsisten dan konsekuen dalam menghayati dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, baik dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Aparatur negara bersifat melayani, mengayomi dan meneladani disertai kepemimpinan yang mendorong peran aktif masyarakat dalam pembangunan. Adapun pengertian disiplin menurut Sastrohadiwiryono (2005:291) sebagai berikut:

“disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Berkaitan dengan sikap disiplin, berdasarkan pengamatan di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember terdapat pegawai-pegawai yang masih melakukan pelanggaran kedisiplinan sehingga mengakibatkan turunnya citra pegawai di mata masyarakat. Alasan memilih lokasi penelitian di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember ini karena mudah dalam memperoleh data-data serta pelaksanaan sikap disiplin yang masih kurang maksimal. Bentuk pelanggaran yang dilakukan seperti terlambat masuk kerja, meninggalkan tempat kerja pada saat jam dinas, tidak masuk tanpa alasan serta beberapa pelanggaran lainnya.

Kegiatan Pengawasan Melekat di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember ini termasuk dalam kategori sedang, yaitu 75% dan belum mencapai 100%. Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya

semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 1990).

Dengan adanya kegiatan pembinaan pegawai dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan dapat meningkatkan kedisiplinan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih efektif dan efisien. Seperti yang dikemukakan Arit (1992:7) yaitu:

“membina pegawai (memandu, menuntun, membimbing dan memberi arahan), menjalin jaringan komunikasi, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pegawai pada sasaran yang ingin dicapai / ditunjukkan sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan dapat meningkatkan disiplin.”

Pembinaan kepegawaian dapat dikatakan berhasil apabila dalam suatu organisasi diperoleh kepuasan secara jasmaniah dan rohaniah pada pegawai pada semua tingkat agar organisasi dapat berkembang dan maju sesuai dengan rencana.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berasumsi bahwa kegiatan pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan memiliki pengaruh dengan disiplin kerja bawahan di dalam suatu organisasi sehingga penulis tertarik mengambil judul penelitian tentang : "Pengaruh Pembinaan Pegawai dan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan (Lurah) Terhadap Disiplin Kerja Bawahan di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember."

Adapun rumusan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara Pembinaan Pegawai terhadap Disiplin Kerja Bawahan?
- 2) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Bawahan?
- 3) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara Pembinaan Pegawai dan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Bawahan?

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan data kuantitatif dengan variabel terikat Disiplin Kerja Bawahan (Y) dan variabel bebas Pembinaan Pegawai ( $X_1$ ) dan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan ( $X_2$ ). obyek penelitian di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 28 orang. Sampel yang diambil yaitu seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember yang berjumlah 28 orang. Data dikumpulkan dari data primer dengan metode angket/kuesioner dan data sekunder melalui metode dokumentasi dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dengan menggunakan SPSS 15.0.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Variabel Pengaruh ( $X_1$ ) Pembinaan Pegawai

Pembinaan merupakan proses mengarahkan yang dilaksanakan oleh seorang pimpinan untuk melatih dan memberikan orientasi kepada setiap pegawai tentang realitas di tempat kerja dan membantunya untuk mengatasi hambatan yang ada dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikator dari variabel pembinaan pegawai adalah:

1. Bimbingan
2. Pengarahan
3. Pengembangan

### Variabel Pengaruh ( $X_2$ ) Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan

Pengawasan melekat merupakan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi atasan langsung terhadap pekerjaan dan hasil kerja bawahannya agar dapat mencegah adanya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari ketentuan, peraturan dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, pengawasan melekat mencakup beberapa indikator, yaitu:

- a. Pemantauan
- b. Pemeriksaan
- c. Evaluasi/penilaian

### **Variabel Terpengaruh (Y) Disiplin Kerja Bawahan**

Untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dalam organisasi, taat dan patuh terhadap segala peraturan yang sudah berlaku dan mempunyai sikap kerjasama dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Indikator-indikator dari disiplin kerja bawahan yaitu:

- 1) Kemampuan dan kesanggupan untuk melaksanakan tugas
- 2) Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku
- 3) Kerjasama

Setelah diperoleh data dari hasil kuesioner berdasarkan jawaban responden, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis secara statistik Analisis Korelasi Pearson

- 1) Hasil perhitungan diperoleh korelasi antara pembinaan pegawai dengan disiplin kerja bawahan sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan  $r$  tabel = 0,374. Artinya harga  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,531 > 0,374$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dapat meningkatkan disiplin kerja bawahan.
- 2) Hubungan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan dengan Disiplin Kerja Bawahan Hasil perhitungan diperoleh korelasi antara pengawasan melekat oleh pimpinan dengan disiplin kerja bawahan sebesar 0,544 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan  $r$  tabel = 0,374. Artinya harga  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,544 > 0,374$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan melekat oleh pimpinan dengan disiplin kerja bawahan, artinya bila pengawasan melekat oleh pimpinan ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja bawahan.

Hasil pengujian ketika hipotesis asosiatif diatas dapat dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Koefisien Regresi**

<b>Model</b>	<b>B</b>	<b>t hitung</b>	<b>Sig</b>
Constanst	9,057	3,684	0,001
X <sub>1</sub>	0,490	2,450	0,022
X <sub>2</sub>	0,263	2,568	0,017

Dengan demikian, berdasarkan tabel koefisien diatas, persamaannya menjadi :

$Y = 9,057 + 0,490 X_1 + 0,263 X_2$ , yang berarti:

- Konstanta sebesar 9,057 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel pembinaan pegawai dan pengawasan melekat, maka variabel disiplin kerja bawahan adalah 9,057.
- Koefisien regresi sebesar 0,490 menyatakan bahwa dalam setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan variabel pembinaan pegawai akan meningkatkan variabel disiplin kerja bawahan sebesar 0,490 dengan anggapan variabel pengawasan melekat oleh pimpinan besarnya konstan.
- Koefisien regresi sebesar 0,263 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan variabel pengawasan melekat oleh pimpinan akan meningkatkan variabel disiplin kerja bawahan sebesar 0,263 dengan anggapan variabel pembinaan pegawai besarnya konstan.

**Tabel 2. Hipotesis Koefisien Regresi secara Simultan dengan Uji-F**

<b>F hitung</b>	<b>Sig</b>
9,516	0,001

Dari uji Anova atau F test, didapat F hitung adalah 9,516 sedangkan F tabel pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 25$  sebesar 3,38. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,516 > 3,38$ ) dengan tingkat signifikan 0,001. karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas (0,001) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel disiplin kerja bawahan, atau dapat dikatakan, variabel pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap variabel disiplin kerja bawahan. Artinya, tingkat disiplin kerja bawahan dapat ditingkatkan melalui

pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan. Jadi teori yang digunakan berlaku untuk semua populasi dan sampel.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan Uji-t, dimana pengujian ini membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel dari hasil pengujian pada masing-masing variabel bebas (pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan) terhadap disiplin kerja bawahan.

Adapun hasil pengujian koefisien regresi secara parsial dengan Uji-t disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji-t**

Variabel bebas	t-hitung	t-tabel	Sig.	Ket
X <sub>1</sub>	2,450	1,706	0,022	Sig
X <sub>2</sub>	2,568	1,706	0,017	Sig

1. Analisis Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Bawahan.
2. Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai t-hitung variabel pembinaan pegawai adalah sebesar 2,450 dengan nilai signifikansi 0,022, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,706, sehingga t-hitung > t-tabel (2,450 > 1,706). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pembinaan pegawai secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja bawahan. Artinya, efektifnya pembinaan pegawai cenderung meningkatkan disiplin kerja bawahan.
3. Analisis Pengaruh Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Bawahan.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai t-hitung variabel pengawasan melekat oleh pimpinan adalah sebesar 2,568 dengan nilai signifikansi 0,017, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,706, sehingga t-hitung > t-tabel (2,568 > 1,706). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan melekat oleh pimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja bawahan. Artinya, efektifnya pengawasan melekat oleh pimpinan cenderung meningkatkan disiplin kerja bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari (2019), Kurniawan (2019), Qomariah (2021), Siringoringo, A. M. (2018), Wulandari (2016), dan

Riduansyah, R. (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

### Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Adapun hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Parsial dan Simultan**

Variabel	Koefisien Terstandarisasi	Koefisien Orde Nol	Sumbangan Efektif
$X_1$	0,392	0,531	0,208
$X_2$	0,411	0,544	0,224
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )			0,432

Berdasarkan hasil diatas, sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas adalah pembinaan pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0,208 (20,8%) dan pengawasan melekat oleh pimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,224 (22,4%), sedangkan koefisien determinasi secara keseluruhan adalah 0,432 (43,2%). Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif variabel bebas (pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan) terhadap disiplin kerja bawahan adalah sebesar 43,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja bawahan adalah variabel pengawasan melekat oleh pimpinan ( $X_2$ ) dengan sumbangan sebesar 22,4 %.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pembinaan pegawai mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja bawahan yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,450 > 1,706$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,022.
- 2) Pengawasan melekat oleh pimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ( $2,568 > 1,706$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017.



- 3) Pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap disiplin kerja bawahan yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel ( $9,516 > 3,38$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., Suharsono, A., & Azhari, K. Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Kabupaten Jember.
- Kurniawan, A. (2019). ADAMPAK PENGAWASAN MELEKAT DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DIVISI REGIONAL TANJUNG KARANG. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 11(1), 45-52.
- Qomariah, S. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda. *ADMINISTRASI PUBLIK*, 1(2), 1633-1647.
- Riduansyah, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Berdampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 653-665.
- Sari, N. I., Amin, M. J., & Hasanah, N. (2019). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 1990. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siringoringo, A. M. (2018). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
- Wulandari, A. (2016). Pengaruh Pengawasan Melekat Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Muara Ancalong Di Kabupaten Kutai Timur. *Journal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 577-591.