

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN CIREBON

(The Influence of Supervision on Employee Work Discipline at the Office of Housing,
Settlement Areas, and Land Affairs of Cirebon Regency)

Heru Purwanto¹, Erna², Ade Setaidi²

^{1,2,3} Prodi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon
ramdhaniharri04@gmail.com

ABSTRACT - *This study aims to analyze the influence of supervision on employee work discipline at the Cirebon Regency Housing, Residential Areas, and Land Agency. Supervision is understood as an organizational control mechanism that includes direct and indirect supervision, while work discipline includes preventive and corrective discipline. The study used a quantitative approach with a saturated sampling technique with all 79 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics and path analysis. The results showed that supervision was in the "good" category with an average value of 3.70, while work discipline showed an average value of 3.85. The path analysis showed that supervision had a positive and significant influence on employee work discipline. These results confirm that strengthening supervision—both direct and indirect—plays an important role in improving employee work discipline. These findings contribute to the development of internal supervision policies in regional apparatus organizations.*

Keywords: *supervision, work discipline, employees, public organizations, Cirebon.*

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon. Pengawasan dipahami sebagai mekanisme kontrol organisasi yang mencakup pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung, sedangkan disiplin kerja meliputi disiplin preventif dan disiplin korektif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *sampling jenuh* terhadap seluruh 79 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berada pada kategori “baik” dengan nilai rata-rata 3.70, sedangkan disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata 3.85. Analisis jalur

menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa penguatan pengawasan—baik langsung maupun tidak langsung—berperan penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pengawasan internal pada organisasi perangkat daerah.

Kata Kunci: pengawasan, disiplin kerja, pegawai, organisasi publik, Cirebon.

PENDAHULUAN

Perumahan merupakan kebutuhan mendasar yang dijamin oleh UUD 1945 Pasal 28 serta Undang-Undang Hak Asasi Manusia Tahun 1999. Dalam menjalankan amanat tersebut, pemerintah berkewajiban menyediakan hunian yang layak bagi masyarakat melalui berbagai program, salah satunya pembangunan Rumah Susun Sederhana Sewa (Rusunawa). Program ini menjadi alternatif terhadap keterbatasan lahan di wilayah perkotaan sekaligus sebagai upaya mengurangi berkembangnya kawasan kumuh. Di Kabupaten Cirebon, Rusunawa dibangun untuk memberikan hunian terjangkau bagi masyarakat berpenghasilan rendah. Namun, pengelolaan di lapangan masih menghadapi sejumlah persoalan, antara lain kerusakan fisik bangunan, menurunnya kualitas lingkungan, serta ketidaktertiban penghuni.

Berbagai permasalahan tersebut menunjukkan bahwa fungsi pengawasan dan pengendalian internal oleh pengelola belum berjalan secara optimal. Padahal, pengawasan merupakan komponen penting dalam manajemen publik untuk memastikan setiap aktivitas organisasi berlangsung sesuai rencana. Lemahnya mekanisme pengawasan dapat memicu menurunnya disiplin kerja, rendahnya loyalitas pegawai, serta ketidakpatuhan terhadap standar pelayanan, yang pada akhirnya menghambat tercapainya tujuan penyediaan hunian yang memadai.

Dalam konteks organisasi pemerintah daerah, disiplin kerja merupakan fondasi bagi terselenggaranya tugas dan pelayanan publik secara efektif. Disiplin mencerminkan komitmen, kepatuhan pada aturan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai prosedur yang berlaku. Namun, hasil observasi menunjukkan masih terdapat pegawai yang menunjukkan sikap kurang disiplin, lambat merespons persoalan pekerjaan, serta tidak konsisten dalam mengikuti prosedur operasional.

Situasi ini menegaskan perlunya optimalisasi fungsi pengawasan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon. Pengawasan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan pola yang terstruktur dan berkesinambungan, diyakini mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai karena memberikan arahan yang jelas, identifikasi dan koreksi kesalahan, serta pembinaan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon. Pertanyaan utama penelitian adalah: seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai? Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perumusan kebijakan internal, khususnya terkait penguatan sistem pengawasan dan mekanisme pembinaan pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pengawasan dalam Organisasi Publik

Pengawasan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang bertujuan memastikan bahwa setiap kegiatan organisasi dilaksanakan sesuai rencana, standar, dan ketentuan yang telah ditetapkan. Terry (2009) menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses untuk menilai apakah pelaksanaan aktivitas telah berjalan sesuai instruksi dan prinsip operasional yang telah ditentukan. Dalam konteks administrasi publik, pengawasan tidak hanya bertujuan menemukan kesalahan, tetapi juga menjamin tercapainya efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan layanan.

Menurut Siagian (2014), pengawasan dalam birokrasi pemerintah memiliki dua peran utama: memastikan kesesuaian pelaksanaan program dengan regulasi, serta mendorong peningkatan kualitas hasil kerja aparatur. Dengan demikian, pengawasan berfungsi sebagai mekanisme pencegahan sekaligus perbaikan. Pada tingkat pemerintah daerah, pengawasan perlu dilakukan secara terstruktur agar penyimpangan tugas dapat

dicegah dan kinerja pegawai tetap berada dalam batas standar pelayanan.

Handoko (2013) menekankan bahwa sistem pengawasan yang baik akan menghasilkan umpan balik (feedback) yang penting bagi perbaikan proses kerja. Dalam organisasi perangkat daerah, kepala dinas memegang peran kunci sebagai pengawas utama yang bertanggung jawab mengkoordinasikan, mengendalikan, dan memastikan tujuan organisasi dapat dicapai.

Jenis dan Model Pengawasan

Dalam praktik organisasi publik, pengawasan dapat dikategorikan ke dalam beberapa bentuk:

1. Pengawasan internal, yaitu pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahan dalam satu struktur organisasi.
2. Pengawasan eksternal, yang dilaksanakan oleh lembaga independen seperti Inspektorat Daerah atau Badan Pemeriksa Keuangan.
3. Pengawasan melekat (waskat), yakni pengawasan langsung yang terjadi bersamaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan.

Sejalan dengan perkembangan administrasi modern, muncul pendekatan pengawasan partisipatif, yakni keterlibatan pegawai dalam penyusunan standar kerja, indikator kinerja, dan proses evaluasi. Rivai (2015) menegaskan bahwa pendekatan ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi.

Konsep Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kemauan dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan organisasi, bekerja sesuai prosedur, serta menjalankan tugas secara konsisten. Mangkunegara (2017) memandang disiplin sebagai sikap mental yang tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, dan kemampuan merampungkan tugas sesuai target.

Moeheriono (2014) menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk motivasi, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta mekanisme pembinaan. Disiplin kerja yang baik menggambarkan tingginya tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan publik.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui indikator:

1. ketepatan waktu,
2. kepatuhan terhadap aturan,
3. tanggung jawab dalam bekerja,
4. ketaatan pada instruksi atasan,
5. komitmen dalam menyelesaikan tugas.

Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja

Secara teoritis, terdapat hubungan yang kuat antara pengawasan dan disiplin kerja. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten mampu memberikan arahan, mengontrol perilaku kerja, serta mengoreksi kesalahan pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya kedisiplinan. Penelitian Sari dan Wahyudi (2020) menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh

signifikan terhadap disiplin pegawai pada instansi pemerintah daerah. Pengawasan memberi dorongan psikologis agar pegawai lebih taat terhadap aturan dan standar kerja.

Temuan Rahman (2019) juga mengindikasikan bahwa pengawasan yang dilakukan secara rutin dapat meningkatkan kedisiplinan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap jadwal serta penyelesaian tugas. Dengan demikian, kualitas disiplin kerja pegawai sangat bergantung pada efektivitas atasan dalam menjalankan fungsi pengawasan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, hubungan antara variabel pengawasan (X) dan disiplin kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Pengawasan (X) → penetapan standar kerja
→ monitoring dan evaluasi → tindakan korektif
→ pembinaan kerja

Disiplin Kerja Pegawai (Y) → ketepatan waktu → kepatuhan terhadap aturan → tanggung jawab → ketaatan terhadap instruksi → komitmen menyelesaikan pekerjaan

Model ini menjelaskan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon.

H₀: Pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **deskriptif dan verifikatif**. Metode deskriptif bertujuan menggambarkan kondisi variabel pengawasan dan disiplin kerja sebagaimana adanya, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja melalui analisis statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif karena instansi tersebut merupakan unit kerja yang bertanggung jawab mengelola fungsi perumahan dan permukiman, termasuk pengawasan internal pegawai. Pengumpulan data dilakukan sesuai jadwal penelitian yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon yang berjumlah 79 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah seluruh 79 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian memanfaatkan dua jenis data:

1. Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden mengenai variabel pengawasan dan disiplin kerja.
2. Data sekunder, berasal dari dokumen internal instansi, laporan kepegawaian, data kehadiran, serta referensi ilmiah yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meliputi:

- Kuesioner, menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden.
- Observasi, untuk melihat kegiatan pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- Studi dokumentasi, untuk memperoleh data pendukung terkait struktur organisasi, SOP, dan laporan disiplin kerja.

Instrumen Penelitian

Instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator teoritis:

- Pengawasan (X)
meliputi penetapan standar kerja, pemantauan pelaksanaan, evaluasi kerja, dan tindakan korektif.
- Disiplin kerja (Y)
meliputi ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, tanggung jawab, ketaatan terhadap instruksi atasan, dan komitmen terhadap tugas.

Instrumen diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan penggunaan sebelum analisis lebih lanjut.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui dua tahap:

1) Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel pengawasan dan disiplin kerja berdasarkan skor rata-rata kuesioner.

2) Analisis Verifikatif

Digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh variabel, meliputi:

- Uji Validitas dan Reliabilitas
- Analisis Korelasi
- Analisis Regresi Linear Sederhana
- Koefisien Determinasi (R^2)
- Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Semua pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Hipotesis Statistik

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- H_0 : Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
- H_1 : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 79 pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon. Secara umum, sebagian besar pegawai berada pada usia produktif 31–45 tahun dan memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang memadai terhadap tugas dan prosedur kerja, sehingga hasil kuesioner dapat

mencerminkan kondisi organisasi secara representatif.

Deskripsi Variabel Pengawasan (X)

Pengawasan diukur melalui empat indikator:

1. penetapan standar kerja,
2. pemantauan pelaksanaan tugas,
3. evaluasi hasil kerja,
4. pemberian tindakan korektif.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan pengawasan berada pada kategori **“baik”** dengan skor **3.70**. Responden menilai bahwa pimpinan telah melakukan evaluasi secara berkala dan memberikan arahan yang cukup jelas terkait pelaksanaan tugas. Namun, beberapa responden menilai bahwa umpan balik dan pembinaan masih perlu ditingkatkan agar proses pengawasan lebih komunikatif dan partisipatif.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan sudah berjalan, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan intensitas monitoring dan kejelasan instruksi kerja.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja dinilai melalui lima indikator:

1. ketepatan waktu,
2. kepatuhan terhadap aturan,
3. tanggung jawab,
4. ketaatan terhadap instruksi atasan,
5. komitmen menyelesaikan tugas.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori **“tinggi”** dengan nilai rata-rata **3.85**. Pegawai dinilai cukup disiplin dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan pelaksanaan

tugas sesuai SOP. Faktor disiplin yang paling menonjol adalah kepatuhan terhadap aturan institusi. Namun beberapa pegawai masih menunjukkan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas atau penanganan cepat.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item kuesioner pengawasan dan disiplin kerja menunjukkan nilai korelasi item-total di atas batas minimal ($r \geq 0,30$), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 untuk kedua variabel, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian **reliabel** dan konsisten.

Analisis Korelasi

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai $r = 0.712$, yang berarti terdapat hubungan kuat dan positif antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai.

Interpretasinya adalah semakin baik pengawasan yang diberikan pimpinan, maka semakin tinggi pula kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.84 + 0.68X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja. Setiap peningkatan satu satuan skor pengawasan berpotensi meningkatkan skor disiplin kerja sebesar 0.68.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai $R^2 = 0.507$. Artinya, pengawasan berkontribusi sebesar 50.7% terhadap variasi disiplin kerja pegawai, sementara 49.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, sikap pimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.

Uji Signifikansi (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Temuan Penting Penelitian

Temuan utama yang diperoleh adalah:

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah tergolong baik dan dirasakan pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai berada pada kategori tinggi meskipun aspek inisiatif masih perlu diperkuat.
3. Pengawasan terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja.
4. Pembinaan rutin, evaluasi berkala, dan kejelasan instruksi menjadi faktor pengawasan yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengawasan dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon

tergolong baik, berdasarkan nilai rata-rata 3.70.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepala dinas telah menjalankan fungsi pengawasan sesuai prinsip manajerial yang dikemukakan Terry (2009), yaitu menetapkan standar kerja, memonitor pelaksanaan tugas, serta melakukan tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan.

Kegiatan pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memberikan dorongan bagi pegawai untuk memperbaiki kualitas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Siagian (2014) bahwa pengawasan merupakan mekanisme yang mampu membentuk perilaku kerja aparatur agar tetap berada pada jalur yang benar. Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya ruang untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan konsistensi pembinaan, terutama dalam memberikan umpan balik langsung kepada pegawai.

Disiplin Kerja Pegawai dan Faktor yang Mempengaruhinya

Nilai rata-rata disiplin kerja pegawai sebesar 3.85 menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan berada pada kategori tinggi. Pegawai umumnya patuh terhadap aturan, menunjukkan ketepatan waktu, serta melaksanakan tugas sesuai instruksi atasan. Temuan ini mengonfirmasi pandangan Mangkunegara (2017) bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kemauan pegawai untuk memenuhi tanggung jawab kerja.

Walaupun indikator disiplin secara umum baik, aspek inisiatif masih menjadi kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian pegawai hanya menjalankan tugas berdasarkan instruksi tanpa dorongan untuk mencari solusi alternatif atau memberikan ide perbaikan. Keterbatasan inisiatif ini dapat berkaitan dengan kurangnya pembinaan, minimnya pemberian penghargaan, atau kurang efektifnya pola komunikasi internal.

Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja

Hasil uji korelasi sebesar 0.712 menunjukkan adanya hubungan kuat antara pengawasan dan disiplin kerja. Semakin baik pelaksanaan pengawasan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari & Wahyudi (2020) serta Rahman (2019) yang menyebutkan bahwa pengawasan efektif mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui dua mekanisme:

1. Mekanisme arahan (directive mechanism)
Pengawasan memberikan kejelasan instruksi dan ekspektasi kerja sehingga pegawai memahami standar yang harus dipenuhi.
2. Mekanisme kontrol (control mechanism)
Pengawasan mencegah penyimpangan dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

Dengan demikian, pengawasan memiliki posisi strategis sebagai alat untuk menjaga kepatuhan, keteraturan, dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.68, yang berarti bahwa

pengawasan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil ini memvalidasi hipotesis bahwa peningkatan kualitas pengawasan berbanding lurus dengan peningkatan kedisiplinan pegawai.

Nilai koefisien determinasi **50.7%** menunjukkan bahwa pengawasan memberikan kontribusi signifikan terhadap perubahan disiplin kerja pegawai. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan gaya kepemimpinan. Temuan ini menguatkan teori Moeheriono (2014) bahwa disiplin terbentuk melalui kombinasi antara pengendalian organisasi dan faktor internal pegawai.

Interpretasi Temuan

Beberapa poin penting dapat ditarik dari hasil penelitian:

- Pengawasan yang baik menciptakan kepastian dalam pelaksanaan tugas melalui instruksi yang jelas dan evaluasi yang terukur.
- Disiplin kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pengawasan dilakukan secara konsisten. Pegawai yang merasa diperhatikan dan diarahkan akan menunjukkan sikap kerja yang lebih bertanggung jawab.
- Pengawasan yang bersifat partisipatif dan komunikatif dapat meningkatkan rasa memiliki (sense of ownership) terhadap pekerjaan.
- Kelemahan dalam aspek inisiatif dapat diatasi dengan memperkuat pembinaan, memberikan reward berbasis kinerja, serta

menciptakan lingkungan kerja yang lebih kreatif.

Relevansi Temuan terhadap Konteks Organisasi

Dalam konteks Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon, hasil penelitian ini relevan karena:

- Instansi ini memiliki beban tugas yang membutuhkan kedisiplinan tinggi, terutama dalam pengelolaan perumahan dan kawasan permukiman.
- Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan kunci keberhasilan dalam pelayanan administrasi dan pelayanan teknis perumahan.
- Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa penguatan sistem pengawasan akan berdampak langsung pada peningkatan disiplin pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baik dalam pengembangan kebijakan internal maupun dalam literatur administrasi publik mengenai peran pengawasan dalam pembentukan disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon, dapat dirumuskan beberapa poin kesimpulan berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan sudah berjalan cukup efektif.

Kepala dinas telah menerapkan pengawasan melalui penetapan standar kerja, pemantauan pelaksanaan tugas, serta evaluasi beserta tindak lanjutnya. Meski demikian, kualitas komunikasi dan mekanisme umpan balik dalam proses pengawasan masih memerlukan penguatan dengan pendekatan yang lebih kolaboratif.

2. Kedisiplinan pegawai berada pada kategori tinggi.

Pegawai umumnya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Namun, beberapa pegawai masih perlu meningkatkan inisiatif maupun kreativitas agar mampu beradaptasi dengan dinamika pekerjaan yang semakin kompleks.

3. Pengawasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Hasil analisis dengan koefisien korelasi 0.712 serta koefisien determinasi 50,7% menunjukkan bahwa pengawasan memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin baik kualitas pengawasan, semakin baik pula tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugas.

4. Kejelasan instruksi dan konsistensi evaluasi menjadi faktor pengawasan yang paling menentukan.

Arahan kerja yang jelas serta evaluasi yang dilakukan secara konsisten memberikan dampak kuat dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan keteraturan pegawai dalam bekerja.

5. Pengawasan perlu diperkuat melalui inovasi dan teknologi.

Mekanisme pengawasan yang digunakan saat ini masih dominan manual. Penerapan sistem berbasis digital diyakini dapat meningkatkan kecepatan monitoring serta efektivitas evaluasi kinerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menegaskan bahwa pengawasan kepala dinas tidak hanya berfungsi sebagai instrumen kontrol administrasi, tetapi juga menjadi sarana pembinaan, motivasi, dan penguatan etos kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Cirebon untuk meningkatkan efektivitas pengawasan serta kedisiplinan pegawai:

1. Mendorong Model Pengawasan yang Bersifat Partisipatif

Melibatkan pegawai dalam evaluasi dan dialog terkait kinerja dapat meningkatkan transparansi, mengurangi hambatan komunikasi, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap tugas dan tanggung jawab.

2. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Proses Pengawasan

Implementasi aplikasi pelaporan kinerja, sistem e-monitoring, atau dokumentasi digital dapat membantu pimpinan memantau kegiatan secara cepat dan memberikan arahan yang lebih tepat.

3. Pengembangan dan Pelatihan Pegawai Secara Berkelanjutan

Pelatihan mengenai manajemen waktu, pemahaman SOP, serta peningkatan kemampuan teknis perlu diberikan secara rutin untuk memperkuat profesionalisme dan kedisiplinan.

4. Menerapkan Sistem Penghargaan dan Sanksi yang Jelas

Pemberian penghargaan berbasis kinerja serta penegakan sanksi yang adil dan terukur akan meningkatkan motivasi kerja sekaligus membangun kultur disiplin yang lebih solid.

5. Penguatan Koordinasi Antarbidang
Memperbaiki mekanisme koordinasi antarbagaandalam instansi akan mengurangi tumpang tindih pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, dan mendukung pengawasan yang lebih efektif.

6. Meninjau Standar Kerja Secara Berkala
SOP dan standar kerja perlu dievaluasi secara periodik agar tetap sesuai dengan perkembangan organisasi, tuntutan layanan publik, serta perubahan pada lingkungan kerja.

Dengan memperkuat sistem pengawasan dan pengembangan pegawai, instansi diharapkan mampu mewujudkan budaya kerja yang lebih profesional, bertanggung jawab, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2008). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rahman, R. (2019). Pengaruh pengawasan atasan terhadap kedisiplinan pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 112–121.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sari, D., & Wahyudi, A. (2020). Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(1), 45–58.
- Siagian, S. P. (2014). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2009). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin.