

PENGARUH PENGAWASAN OLEH CAMAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BALEENDAH KABUPATEN BANDUNG

Ginanjara Wira Saputra^{1*}, Susilawati², Sinta Puspa Rahayu³, Kuniawati⁴, Sahadi⁵.

^{1,3,5} Universitas Galuh, Indonesia

² Universitas Nurtanio, Indonesia

⁴ Universitas Langlangbuana, Indonesia

*Korespondensi : ginanjara.wira@unigal.ac.id

ABSTRAK

Riset ini bertujuan mengidentifikasi serta menelaah dampak supervisi Kepala Kecamatan dan kedisiplinan kerja pada performa aparatur sipil negara yang bertugas di Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. Pendekatan yang diterapkan yaitu deskriptif menggunakan metode kuantitatif melibatkan 46 partisipan (terdiri dari 30 staf pelaksana dan 16 elemen struktural). Temuan riset memperlihatkan supervisi Kepala Kecamatan belum optimal ditunjukkan skor rerata 3,28 sementara kedisiplinan kerja aparatur berlangsung kurang optimal dengan skor rerata 3,13, namun performa aparatur telah menunjukkan kategori cukup optimal dengan skor rerata 3,55. Dampak supervisi Kepala Kecamatan dan kedisiplinan kerja pada performa aparatur mencapai 46,4%, dimana kedisiplinan kerja memberi dampak signifikan mencapai 35,88% serta supervisi Kepala Kecamatan mencapai 0,90%, sedangkan selebihnya 53,6% dipengaruhi variabel lainnya yang belum dieksplorasi pada riset ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pengawasan Camat.

ABSTRACT

This study aims to identify and examine the impact of sub-district head supervision and work discipline on the performance of civil servants working at the Baleendah Sub-district Office in Bandung Regency. A descriptive quantitative approach was used, involving 46 participants (consisting of 30 implementing staff and 16 structural elements). The research findings show that the supervision of the Sub-district Head is not yet optimal, as indicated by an average score of 3.28, while the work discipline of the apparatus is less than optimal with an average score of 3.13. However, the performance of the apparatus has shown a fairly optimal category with an average score of 3.55. The impact of sub-district head supervision and work discipline on apparatus performance reached 46.4%, with work discipline having a significant impact of 35.88% and sub-district head supervision reaching 0.90%, while the remaining 53.6% was influenced by other variables that were not explored in this research.

Keywords : Employee Performance, Supervision, Work Discipline.

A. PENDAHULUAN

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang mengatur Pemerintahan Daerah, pelaksanaan

pemerintahan daerah adalah pengelolaan fungsi-fungsi administratif yang dijalankan oleh eksekutif daerah bersama legislatif daerah berdasarkan prinsip desentralisasi dan bantuan administratif menggunakan asas desentralisasi semaksimal mungkin di dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pada perspektif tersebut, fungsi birokrat pemerintahan daerah memiliki urgensi tinggi untuk merealisasikan target institusi pemerintahan.

Kinerja adalah capaian yang diperoleh individu ketika menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan berlandaskan pada kompetensi, pengalaman kerja, dedikasi serta pengelolaan waktu. Optimalisasi performa aparatur di dalam sebuah institusi sangat dibutuhkan supaya target yang dikehendaki institusi tersebut dapat terwujud secara optimal. Performa sebuah institusi akan mengalami peningkatan bila tercipta kolaborasi dan relasi yang harmonis di antara pimpinan dengan para pegawainya.

Optimalisasi performa aparatur akan berdampak pada peningkatan performa institusi secara menyeluruh. Oleh karena itu, aparatur seyogyanya dipandang sebagai mitra kolaborasi bukan sekadar tenaga kerja belaka. Aparatur menjalankan tugas dengan ekspektasi mendapatkan kompensasi/remunerasi yang mampu mencukupi keperluan hidup mereka. Motivasi individu dalam bekerja ditentukan oleh keperluan yang perlu terpenuhi serta level keperluan yang beragam pada tiap aparatur, sehingga bisa muncul variasi motivasi untuk mencapai prestasi kerja.

Kedisiplinan optimal tergambar melalui tingginya komitmen tanggung jawab individu pada kewajiban yang diembannya. Regulasi menjadi kebutuhan

esensial sebagai panduan dan edukasi untuk aparatur guna membangun ketertiban administratif optimal dalam institusi. Tingkat kedisiplinan institusi tergolong optimal apabila mayoritas aparatur mengikuti regulasi-regulasi yang berlaku.

Periode pandemi Covid-19 yang berlangsung mulai Maret 2020 dalam konteks Indonesia mengakibatkan pemerintah memberlakukan standar protokol kesehatan pada pelaksanaan aktivitas pemerintahan, termasuk pada Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. Restriksi aktivitas masyarakat mengakibatkan lembaga pemerintahan mengimplementasikan mekanisme work from home (WFH) untuk operasional kerja serta melakukan pembagian (shifting) kuantitas aparatur yang hadir ke kantor secara bergiliran terjadwal. Kebijakan tersebut berlandaskan pada Peraturan Bupati Kabupaten Bandung No. 30 Tahun 2020 yang mengatur Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk akselerasi penanggulangan Covid-19 pada kawasan Kabupaten Bandung.

Akan tetapi berdasarkan observasi awal pada lokasi penelitian, mekanisme presensi aparatur dijalankan dengan cara manual memakai aplikasi rekap kehadiran melalui pengiriman foto beserta pembagian lokasi aparatur dari telepon genggam masing-masing individu. Pada implementasinya peneliti mendapati bahwa level kedisiplinan kerja aparatur masih tergolong rendah. Berdasarkan data absensi manual selama enam bulan (Januari-Juni 2021), tingkat ketidakhadiran pegawai menunjukkan fluktuasi yang signifikan, dengan puncaknya pada bulan Mei sebanyak 15 pegawai alfa (bertepatan dengan bulan Ramadhan dan perayaan Idul

Fitri) dan bulan Juni dengan 14 pegawai sakit (70% diantaranya terkonfirmasi positif Covid-19). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memperhatikan disiplin kerja mereka.

Supervisi adalah komponen dari fungsi manajerial yang diposisikan selaku tahapan akhir. Supervisi memiliki arti selaku observasi terhadap implementasi keseluruhan aktivitas unit institusi guna menjaga supaya keseluruhan pekerjaan yang tengah dijalankan selaras dengan perencanaan dan regulasi. Supervisi dilaksanakan untuk memverifikasi bahwa seluruh aktivitas yang terealisasi selaras dengan hal yang sudah direncanakan, juga untuk menghindari penyalahgunaan atau deviasi terhadap sasaran yang hendak diraih.

Supaya mencapai efektivitas, mekanisme supervisi perlu memenuhi standar tertentu. Ciri-ciri supervisi yang efektif mencakup: presisi, ketepatan waktu, objektif serta komprehensif, fokus terhadap poin-poin supervisi strategis, realistis dari segi ekonomis dan organisasional, terintegrasi dengan arus kerja institusi, adaptif, memiliki sifat panduan dan operasional, juga mendapat penerimaan dari anggota institusi.

Kepala Kecamatan selaku pimpinan serta koordinator pelaksanaan pemerintahan pada area tugas kecamatan mempunyai kewajiban dalam implementasi supervisi pada aparatur. Fungsi Kepala Kecamatan bukan lagi selaku kepala administrasi pada level Kecamatan, melainkan selaku elemen pelaksana (pelayan) terhadap masyarakat pada kawasan melalui melakukan koordinasi pelaksanaan pemerintahan, implementasi pembangunan, serta pelayanan kesejahteraan masyarakat

bersama elemen instansi vertikal dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada kecamatan. Implementasi supervisi oleh Kepala Kecamatan sangat dibutuhkan guna mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, sehingga para aparatur ketika melaksanakan pekerjaannya tidak menghadapi hambatan serta tidak terjadi deviasi yang akan menghalangi pencapaian sasaran institusi.

Mengacu pada paparan tersebut di atas, riset ini memiliki tujuan guna mengidentifikasi serta menelaah dampak supervisi oleh Kepala Kecamatan dan kedisiplinan kerja pada performa aparatur pada Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. Riset ini krusial dijalankan sebab penguasaan terhadap faktor-faktor yang berdampak pada performa aparatur mampu menolong institusi pemerintahan guna mengambil regulasi yang akurat untuk meningkatkan mutu pelayanan publik.

B. METODE PENELITIAN

Rancangan riset yang dipakai ialah survei dengan kadar eksplanasi deskriptif serta pendekatan kuantitatif. Survei deskriptif merupakan strategi penelitian yang menetapkan sebagian anggota populasi sebagai sampel dan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen penghimpunan data. Data yang terkumpul selanjutnya diolah melalui analisis statistik guna menguji hipotesis yang diajukan, kemudian temuan disajikan dalam bentuk uraian deskriptif.

Populasi riset ini berjumlah 46 individu, yakni seluruh aparatur yang bekerja di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung, dengan rincian 30 staf berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 16 orang pada unsur pimpinan. Karena ukuran

populasinya tergolong kecil, maka semua anggota populasi ditetapkan sekaligus sebagai sampel (census).

Riset ini memanfaatkan kuesioner tertutup (kuesioner terstruktur) berbentuk pernyataan yang mengarahkan responden untuk menentukan satu opsi jawaban yang paling sesuai dengan karakteristiknya. Penyebaran kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh data primer berupa respons/tanggapan langsung responden mengenai pengawasan Camat, disiplin kerja, serta kinerja aparatur. Adapun data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi, telaah pustaka, dan wawancara yang relevan dengan variabel penelitian. Agar pengolahan data statistik lebih praktis, perhitungan analisis dilakukan memakai perangkat lunak SPSS versi 24.

Analisis data meliputi: (1) analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, (2) analisis korelasi product moment pearson untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel, dan (3) analisis jalur (path analysis) untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk pada temuan riset, supervisi Camat dinilai belum efektif karena menghasilkan total skor 3.016 dengan nilai rata-rata 3,28. Nilai paling tinggi muncul pada indikator “Camat mampu menyelesaikan permasalahan kerja secara cepat dan tepat” dengan skor 162 dan rata-rata 3,52. Sementara itu, nilai paling rendah terdapat pada indikator “Camat memperlakukan pegawai dengan sama tanpa membedakan” dengan skor 139 dan rata-rata 3,08.

Kedisiplinan kerja pegawai dinilai belum berjalan optimal, ditunjukkan oleh total skor 2.317 dengan rata-rata 3,13. Skor paling tinggi terdapat pada indikator “Adanya tindakan bagi pelaku tindakan indisipliner” dengan capaian skor 158 dan nilai rata-rata 3,43. Adapun skor paling rendah berada pada indikator “Pegawai melakukan kontrol dalam dirinya untuk bekerja dengan baik” dengan skor 132 dan rata-rata 2,46.

Kinerja pegawai sudah cukup baik, memperoleh total skor 1.046 dan rata-rata 3,55. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pegawai di Kecamatan Baleendah sudah menunjukkan kinerja yang cukup memuaskan meskipun masih ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut.

Hasil analisis korelasi dengan menggunakan product moment pearson menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5%. Hubungan tertinggi adalah korelasi antara Pengawasan Camat (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,840. Nilai koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan terdapat hubungan searah, artinya jika Pengawasan Camat mengalami peningkatan, maka Disiplin Kerja pun semakin membaik.

Korelasi Pengawasan Camat (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,598 dikategorikan memiliki keeratan hubungan sedang, sedangkan korelasi Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,679 dikategorikan memiliki keeratan hubungan tinggi/kuat.

Koefisien determinasi R^2 tercatat sebesar 0,464 atau 46,4%, sehingga dapat diartikan bahwa kontribusi variabel Pengawasan Camat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mencapai 46,4%. Sementara itu, porsi yang tersisa

yaitu 53,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung variabel Pengawasan Camat sebesar 0,095 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,599. Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan statistik uji t menunjukkan:

- 1) Variabel Pengawasan Camat (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y): nilai t hitung = $0,525 < t \text{ tabel} = 1,672$, sehingga hipotesis nol diterima. Hal ini berarti Pengawasan Camat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baleendah.
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y): nilai t hitung = $3,321 > t \text{ tabel} = 1,672$, sehingga hipotesis nol ditolak. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baleendah.

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan statistik uji F menunjukkan F hitung = $24,203 > F \text{ tabel} = 3,16$, artinya Pengawasan Camat dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dampak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mencapai 35,88%, sedangkan dampak tidak langsung Disiplin Kerja melalui variabel Pengawasan Camat sebesar 2,64%. Dengan demikian, akumulasi pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai menjadi 38,52%. Adapun Pengawasan Camat memberikan pengaruh langsung sebesar 0,90% dan secara statistik tidak menunjukkan signifikansi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor

dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan teori bahwa kedisiplinan yang baik merupakan fondasi dari kinerja organisasi yang baik. Pengawasan Camat, meskipun memiliki hubungan yang signifikan dengan Disiplin Kerja, namun secara langsung tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa pengawasan Camat di Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung masih kurang efektif dan memerlukan peningkatan dalam hal perlakuan yang adil kepada semua pegawai serta peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan kerja, sementara disiplin kerja pegawai masih berjalan dengan kurang baik sehingga diperlukan peningkatan kesadaran diri pegawai untuk melakukan kontrol dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Baleendah sudah cukup baik, namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan lebih lanjut. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan Camat dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 46,4%, dimana disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 35,88%, sedangkan pengawasan Camat memberikan pengaruh sebesar 0,90%, dan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi pemerintah, khususnya Kantor Kecamatan Baleendah, perlu fokus pada peningkatan disiplin kerja pegawai

sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Sebagai pemimpin organisasi, Camat perlu bersikap imparisial terhadap aparatur dan menerapkan perlakuan setara kepada setiap pegawai tanpa melihat status maupun jabatan, sekaligus menyampaikan arahan serta menetapkan beban kerja yang selaras dengan tupoksi masing-masing pegawai agar efektivitas supervisi dapat ditingkatkan. Pegawai sebagai aparatur pemerintah harus dapat meningkatkan kesadaran diri mereka untuk bekerja secara profesional dan efektif serta mengikuti setiap prosedur kerja yang ditetapkan dalam organisasi, terutama dalam hal kehadiran dan disiplin kerja yang merupakan fondasi dari peningkatan kinerja organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fathoni, Ali. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol 1 (2) ISSN: 2502-3780
- Handyaningrat, Soewarno. (2018). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Cv Haji Masagung.
- Ismail Nawawi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Ningrum, M. A., Surtiani, A., & Saputra,

G. W. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Memediasi Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behavior (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung). *Journal of Management Studies and Entrepreneurship (MSEJ)*, 4(5), 6015–6027. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3202>

Rahmania, N., Sahromi, & Saputra, G. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Setda Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 69–74. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4134>

Saputra, G. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Bina Administrasi (JBA)*, VI(01), 16–30. <https://stiabandung.ac.id/wp-content/uploads/2020/08/Isi-V6-N1-2.pdf>

Saputra, G. W. (2022). The Influence of Motivation by Leaders on Employee Performance at Parahyangan Residences Apartment in Bandung City. *Res Militaris*, 12(2), 7451–7457. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/922>

Saputra, G. W., Kurniawati, K., & Susilawati. (2025). *Manajemen Pemerintahan Daerah dan Desa: Konsep Dinamika dan Implementasi di Indonesia (Pertama)*. CV. Dewa

- Publishing.
- Saputra, G. W., Kurniawati, K., Johan, A., & Sulistyan, R. B. (2023). Analysis of Employee Performance Improvement: The Role of Social Exchange Theory. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(2), 272–281.
<https://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/view/1129>
- Saputra, G. W., Kurniawati, K., Susilawati, Suarha, C., & Triadi, R. (2024). Administrasi Publik. In Buku (Pertama, Vol. 1, Issue 1). PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Siregar, Sofyan. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Situmorang, (2015) *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiani, D. S., Sindrawati, S., & Saputra, G. W. (2024). Apakah Disiplin Kerja yang Bagus akan Meningkatkan Kinerja Pegawai? *YUME: Journal of Management*, 7(2), 1193–1199.
<https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.7120>
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.