



Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Ambon

Tri Irmayuni Kalsum Papalia¹, Pieter Sammy Soselisa², Ivonny Yeany Rahanra³, Julia Theresia Patty⁴

¹⁻⁴ Universitas Pattimura, Indonesia

Alamat: Jalan IR.Putuhena Nomor 77 Poka, Ambon

Korespondensi penulis : triirmayunikp@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of supervision and work discipline on employee productivity at the Social Service Office in Ambon City. This research uses a quantitative method with a descriptive approach. Data was collected through questionnaires distributed to 35 respondents working at the Social Service Office in Ambon City. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that supervision has a positive and significant effect on employee productivity. In addition, work discipline also significantly influences employee productivity. Therefore, it can be concluded that good supervision and a high level of work discipline can improve employee productivity at the Social Service Office in Ambon City. This study provides important implications for organizations to pay attention to effective supervision and efforts to enhance work discipline to improve employee productivity.*

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Employee Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Ambon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang bekerja di Kantor Dinas Sosial Kota Ambon. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang baik dan tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Ambon. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengawasan yang efektif dan upaya peningkatan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pengawasan pada dasarnya merupakan suatu proses perbandingan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diharapkan. Apabila ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan, maka segera dilakukan tindakan korektif. Untuk mencapai tujuan secara lebih efektif, pengawasan sebaiknya tidak hanya dilakukan pada akhir proses manajemen, tetapi juga diterapkan di setiap tahapan. Dengan demikian, pengawasan memiliki peranan penting dalam peningkatan pelayanan maupun kinerja organisasi. Pengawasan tidak hanya mencakup pengamatan secara seksama dan pelaporan hasil kegiatan, tetapi juga mencakup tindakan korektif guna memastikan pencapaian tujuan sesuai dengan rencana. Sebagai fungsi manajerial, pengawasan menempati posisi keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan (Handoko, 2017:86).

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan memiliki mekanisme yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, ditegaskan bahwa “peraturan disiplin adalah peraturan yang memuat kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak dipenuhi atau larangan dilanggar. Demi menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka diberlakukan disiplin bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku”.

Menurut Manullang (2012), “Pengawasan adalah proses untuk menetapkan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksinya agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.” Pengawasan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan, karena berfungsi sebagai sarana pengendalian terhadap berbagai kegiatan dalam organisasi. Dengan adanya pengawasan yang baik, disiplin kerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas secara maksimal. Menurut Hasibuan (2016), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.” Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan pimpinan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang diperoleh sesuai dengan perencanaan. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas pengawasan selama jam kerja berlangsung. Apabila pengawasan lemah, maka pegawai cenderung bertindak semaunya bahkan melanggar aturan yang berlaku (Shalahuddin, 2020). Disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan performa kerja. Dalam ilmu manajemen, disiplin dipahami sebagai konsep teoritis yang menuntut aplikasinya secara mental oleh karyawan atau anggota organisasi. Disiplin merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi atau individu (Darodjat, 2015:93).

Kedisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang baik dan menjadi fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi kedisiplinan pekerja, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai. Tanpa kedisiplinan, organisasi akan kesulitan mencapai hasil optimal. Disiplin juga mencerminkan tanggung jawab yang besar, yang mendorong semangat dan gairah kerja, serta menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri dalam pelaksanaan kerja secara teratur, dan mencerminkan kesungguhan tim dalam organisasi. Tindakan disipliner harus dilakukan dengan pertimbangan yang bijaksana dan tidak sembarangan (Handoko, 2008:94).

Disiplin pegawai sangat memengaruhi kinerja organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai (Laosoh, 2022). Siagian (2007:94) menyatakan bahwa “salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas pengawasan adalah tingkat disiplin kerja karyawan.” Disiplin menjadi indikator untuk menilai sejauh mana peran manajer atau pimpinan dalam pelaksanaan pengawasannya berjalan dengan baik atau tidak.

Kinerja pelayanan pegawai merupakan isu strategis yang mendapat perhatian serius dari pemerintah pusat maupun daerah dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pada dasarnya, kinerja pelayanan pegawai adalah representasi dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik dalam bentuk pelayanan barang dan jasa maupun administratif, sesuai harapan masyarakat dan target yang ditetapkan oleh pimpinan (Desvita dkk, 2023).

Oleh karena itu, setiap pimpinan organisasi, termasuk di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), memiliki tanggung jawab untuk mendorong dan memfasilitasi peningkatan kinerja pelayanan yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja pelayanan menjadi barometer atas keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan rencana kerja yang telah ditetapkan (Desvita dkk, 2023).

Pelayanan publik merupakan kegiatan yang bertujuan memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (UU No. 25 Tahun 2009). Pemerintah dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas guna mewujudkan kepuasan masyarakat. Kualitas pelayanan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah sebagai penyedia jasa layanan publik. Penilaian kualitas pelayanan ini dilakukan langsung oleh masyarakat.

Tingkat disiplin pegawai dalam pelayanan publik dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan kerja, keterampilan, semangat kerja, dan disiplin. Jika keempat faktor tersebut tinggi, maka kinerja pelayanan juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dan digunakan sebagai dasar evaluasi yang memengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting untuk mengetahui pencapaian pegawai dan kondisi kinerja perusahaan secara umum (Desvita dkk, 2023).

Jika dikaitkan dengan kondisi di Dinas Sosial Kota Ambon, maka diharapkan seluruh pegawai memiliki kinerja pelayanan publik yang optimal sesuai dengan kewajiban berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Kota Ambon Nomor 47

Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kota Ambon, Dinas Sosial mempunyai tugas pokok, yaitu:

- a. Merumuskan kebijakan teknis urusan pemerintahan di bidang sosial;
- b. Melaksanakan kebijakan di bidang sosial;
- c. Melakukan evaluasi dan pelaporan di bidang sosial;
- d. Melaksanakan administrasi dinas;
- e. Melaksanakan tugas lain dari Wali Kota sesuai dengan fungsi dinas.

Dinas Sosial merupakan perangkat pelaksana urusan pemerintahan bidang sosial dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Perwali Nomor 38 Tahun 2016, Dinas Sosial Kota Ambon menyelenggarakan urusan bidang sosial seperti rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, dan penanganan fakir miskin.

Untuk mendukung tercapainya pelayanan yang baik, Dinas Sosial Kota Ambon menetapkan 11 budaya malu, yaitu:

- a. Malu tidak masuk kerja
- b. Malu datang terlambat
- c. Malu tidak ikut apel
- d. Malu terlalu sering izin
- e. Malu pulang lebih awal
- f. Malu tidak memakai pakaian dinas
- g. Malu bekerja tanpa tanggung jawab
- h. Malu tidak betah di ruang kerja
- i. Malu pekerjaan tidak beres
- j. Malu tidak bertata krama dan bersopan santun
- k. Malu jika tidak bekerja sama

Namun berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan sekretaris kantor, masih terdapat pelanggaran disiplin, khususnya terkait jam masuk kerja. Dinas Sosial telah menetapkan jam masuk pukul 08.00 dengan batas toleransi hingga 08.30. Pegawai yang datang terlambat dan tidak melakukan absensi dikenai teguran dan pemotongan gaji pokok. Namun, masih ada pegawai yang tetap datang terlambat, yang jika terus berlanjut akan menjadi budaya negatif dan berdampak buruk bagi citra Dinas Sosial Kota Ambon.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Ambon.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni metode yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data berupa angka untuk memperoleh informasi ilmiah (Martono, 2010:19). Penelitian kuantitatif dinilai mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif. Waktu pelaksanaan penelitian adalah selama satu bulan, yang digunakan untuk proses pengumpulan hingga pengolahan data. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kota Ambon yang beralamat di Jalan Pemuda, Kelurahan Amantelu, Kota Ambon.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Ambon yang berjumlah 35 orang. Populasi didefinisikan sebagai sekelompok objek yang memiliki karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2014:115). Selanjutnya, penentuan sampel dilakukan dengan teknik total sampling, yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 35 orang pegawai, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Sugiyono, 2013:118).

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi kantor seperti struktur organisasi, laporan kinerja, dan sistem pelayanan (Indriantoro & Supomo, 2014:147). Kombinasi keduanya memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan valid terhadap objek yang diteliti.

Instrumen yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas secara langsung. Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima tingkat penilaian (Sugiyono, 2010:133). Dokumentasi digunakan untuk menelaah arsip dan dokumen resmi yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan dan mengumpulkan kembali kuesioner, serta men-tabulasikannya untuk mempermudah analisis.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif deskriptif dengan bantuan SPSS. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan meliputi uji deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan metode Cronbach Alpha. Keduanya bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian layak dan konsisten (Sugiyono, 2012:135).

Analisis lanjutan dilakukan dengan uji regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sugiyono, 2013). Selain itu, dilakukan pula uji parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah, serta uji simultan (uji F) untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji Koefisien Determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Item dikatakan valid apabila nilai Pearson Correlation-nya lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil uji, seluruh item dalam variabel Pengawasan dan Disiplin Pegawai memiliki nilai korelasi $> 0,5$, sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Validitas Variabel Pengawasan

Penyataan	N	Person Corelation	Keterangan
X1.1	35	0.753	Valid
X1.2	35	0.816	Valid
X1.3	35	0.769	Valid
X2.1	35	0.796	Valid
X2.2	35	0.696	Valid
X2.3	35	0.700	Valid
X3.1	35	0.696	Valid
X3.2	35	0.556	Valid
X3.3	35	0.583	Valid
X4.1	35	0.514	Valid
X4.2	35	0.778	Valid
X4.3	35	0.668	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Pengawasan, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai Pearson Correlation di atas 0,5, yang berarti setiap item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item X1.2 sebesar 0,816, diikuti oleh X2.1 (0,796) dan X1.3 (0,769), yang mengindikasikan bahwa ketiga indikator ini memiliki

kekuatan hubungan yang sangat tinggi dengan total skor dan mampu merepresentasikan konsep pengawasan secara kuat. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek yang diukur oleh ketiga indikator tersebut dipahami secara konsisten oleh responden dan sesuai dengan konstruksi teoritis variabel.

Sementara itu, nilai korelasi terendah tercatat pada item X4.1 sebesar 0,514, yang meskipun lebih rendah dibandingkan item lainnya, tetap memenuhi ambang validitas minimum. Beberapa item lain seperti X3.2 (0,556) dan X3.3 (0,583) juga tergolong mendekati batas bawah, namun masih dapat diterima sebagai indikator yang valid. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat variasi kekuatan hubungan antar item, seluruh instrumen tetap dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut karena telah memenuhi syarat statistik untuk validitas. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat keandalan instrumen dalam mengukur variabel pengawasan secara komprehensif.

Tabel 2. Validitas Variabel Disiplin

Penyataan	N	Person Corelation	Keterangan
Y1.1	35	0.749	Valid
Y1.2	35	0.570	Valid
Y1.3	35	0.687	Valid
Y2.1	35	0.587	Valid
Y2.2	35	0.688	Valid
Y2.3	35	0.592	Valid
Y3.1	35	0.572	Valid
Y3.2	35	0.536	Valid
Y3.3	35	0.591	Valid
Y4.1	35	0.646	Valid
Y4.2	35	0.782	Valid
Y4.3	35	0.693	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin Pegawai menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai Pearson Correlation di atas 0,5, sehingga dinyatakan valid. Item dengan nilai korelasi tertinggi adalah Y4.2 sebesar 0,782, diikuti oleh Y1.1 (0,749) dan Y4.3 (0,693). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan total skor dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel disiplin pegawai. Kekuatan korelasi yang tinggi ini menandakan bahwa butir-butir tersebut secara konsisten

mencerminkan persepsi responden terhadap aspek disiplin yang diukur dalam penelitian.

Meskipun beberapa item memiliki nilai korelasi yang relatif lebih rendah, seperti Y3.2 (0,536), Y3.1 (0,572), dan Y2.1 (0,587), nilai-nilai tersebut tetap berada di atas batas minimum yang disyaratkan untuk validitas, sehingga masih dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator masih relevan dan layak digunakan untuk mengukur variabel disiplin pegawai, meskipun dengan tingkat kontribusi yang bervariasi. Secara keseluruhan, hasil uji ini memperkuat bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan dapat diandalkan dalam menjelaskan konsep disiplin dalam konteks penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Selain itu, uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi dan keandalan pernyataan yang telah terbukti valid. Pengujian ini dilakukan satu kali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau dianalisis menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Menurut Ghozali (2007), suatu variabel dapat dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (α) lebih dari 0.6. Berikut ini disajikan tabel hasil uji reliabilitas dari kedua variabel yang diteliti.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	R' Standar	Keterangan
Pengawasan	0.901	0.6	Reliabel
Disiplin	0.867	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel Pengawasan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,901. Nilai ini jauh melebihi standar minimum reliabilitas sebesar 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut sangat reliabel. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi mencerminkan bahwa item-item dalam variabel pengawasan memiliki konsistensi

internal yang sangat baik, yang berarti responden memberikan jawaban yang stabil dan konsisten terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan.

Sementara itu, instrumen untuk variabel Disiplin juga menunjukkan hasil yang memuaskan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867, yang berada jauh di atas batas minimum yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item dalam variabel disiplin pegawai memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya untuk mengukur konsep yang dimaksud secara konsisten. Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini untuk analisis lebih lanjut.

Uji T

Menurut Sugiyono (2016:121), T-test adalah statistik parametrik yang digunakan dalam menguji hipotesis komparatif rata-rata dua sampel dengan bentuk data interval ataupun rasio. Uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi untuk variabel independen (X) signifikan secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Dengan kata lain, uji t memeriksa apakah hubungan antara X dan Y itu signifikan. Jika nilai $p < 0.05$, maka koefisien regresi untuk variabel independen tersebut signifikan, yang berarti variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Jika nilai $p > 0.05$, maka koefisien regresi untuk variabel X tidak signifikan, yang berarti X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Tabel 4. Uji T

Variabel	B	Std. Error		Beta	t	Sign.
Konstanta	8.377	5.017		-	1.670	0.104
Pengawasan	0.828	0.099		0.25	8.384	<.001

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,828 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,828 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t sebesar 8,384 yang jauh di atas nilai kritis t tabel, serta signifikansi yang sangat kecil (lebih kecil dari 0,05), memperkuat bahwa pengaruh ini secara statistik signifikan.

Sementara itu, nilai konstanta sebesar 8,377 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel pengawasan (nilai pengawasan = 0), maka nilai dasar disiplin kerja pegawai berada pada angka 8,377. Namun, nilai signifikansi untuk konstanta adalah 0,104, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa konstanta ini tidak signifikan secara statistik. Secara keseluruhan, model ini menegaskan bahwa pengawasan merupakan faktor penting dalam membentuk disiplin kerja pegawai dan memberikan kontribusi yang berarti dalam peningkatan perilaku kerja yang sesuai dengan aturan dan tanggung jawab organisasi.

Pembahasan

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,828 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Artinya, setiap peningkatan pengawasan akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik mekanisme dan pelaksanaan pengawasan di lingkungan kerja, maka tingkat kedisiplinan pegawai juga cenderung meningkat.

Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menggambarkan hubungan searah antara variabel bebas (pengawasan) dengan variabel terikat (disiplin kerja). Dalam konteks instansi pemerintah, seperti Dinas Sosial Kota Ambon, pengawasan yang efektif dapat mencakup monitoring kehadiran, evaluasi kinerja, serta teguran terhadap pelanggaran aturan kerja. Ketika pengawasan ini dilakukan secara konsisten dan objektif, pegawai akan terdorong untuk menaati peraturan, menjalankan tugas tepat waktu, dan menjaga profesionalisme kerja.

Lebih lanjut, nilai t hitung sebesar 8,384 menunjukkan bahwa pengawasan memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai. Nilai ini jauh melampaui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%, yang berarti pengaruhnya secara statistik sangat signifikan. Nilai signifikansi di bawah 0,001 pun menguatkan kesimpulan bahwa ada hubungan nyata antara kedua variabel. Hal ini memberikan dasar yang kuat bagi organisasi untuk menempatkan pengawasan sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan kedisiplinan sumber daya manusia.

Sementara itu, nilai konstanta sebesar 8,377 menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh pengawasan, maka tingkat dasar disiplin kerja pegawai tetap berada pada angka tertentu. Namun, nilai signifikansi konstanta sebesar 0,104 yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa kontribusi konstanta ini tidak signifikan secara statistik. Artinya,

aspek pengawasan menjadi lebih dominan dalam menjelaskan variasi tingkat disiplin kerja pegawai dibandingkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen yang menyebutkan bahwa pengawasan merupakan fungsi penting dalam proses manajerial yang berfungsi memastikan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. Dalam organisasi publik, pengawasan yang sistematis dan terstruktur dapat memperkuat budaya kerja yang disiplin serta meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai. Hal ini tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Hasil penelitian ini mempertegas bahwa pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan profesional dapat menjadi instrumen penting dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin di kalangan pegawai. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu mengoptimalkan fungsi pengawasan melalui penerapan sistem evaluasi kerja yang terukur, pembinaan yang berkelanjutan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Dengan demikian, kedisiplinan pegawai dapat terjaga dan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat pun akan semakin berkualitas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,828 dan signifikansi $< 0,001$, pengawasan terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja pegawai, khususnya dalam aspek kedisiplinan seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan ketepatan waktu kerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Dinas Sosial Kota Ambon meningkatkan kualitas dan konsistensi dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai. Pengawasan sebaiknya tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup pembinaan dan pemberian umpan balik secara rutin. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang objektif dapat menjadi alat pendukung dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional di lingkungan instansi.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Asmiarsih, T. (2006). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes (Skripsi)*. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Desvita, D., dkk. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *Jurnal Agroteknosains*, 3(1), 17-27.
- Gilbert, D. R., Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2000). *Manajemen*. Jakarta: Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasyim, M. A. N., et al. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Laosoh. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-30.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Manullang, M. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. (2007). *Akuntansi Biaya (Edisi 5)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Permatasari, D. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang (Skripsi). Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Poerwandari, E. K. (2017). Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia. Depok: LPSP3 UI.
- Purba, F. L. (2010). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur Kecamatan Sibolangit (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1990). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sarwoto, B. (1968). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2009). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(2), 143-151.
- Siagian, S. P. (2005). Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, dan Strateginya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, S. (1967). Pengantar Ilmu Administrasi. Jakarta: Penerbit Universitas.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Statistik untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 21.00 for Windows. Bandung: Alfabeta.
- Sukamdiyono, I. (1996). Manajemen Koperasi Pasca UU No.25 Tahun 1992. Jakarta: Erlangga.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2006). Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Wursanto. (2010). Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga). Jakarta: Ghalia Indonesia.