

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

Tb. M. Subuh Kartamuhari ¹ Barkah Rosadi ²

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung ^{1,2}

Corresponding Author : subuhkartamuhari@stiabandung.ac.id ¹, barkah.rosadi@stiabandung.ac.id ²

Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of supervision by the sub-district head and work discipline on employee performance at the Baleendah District Office, Bandung Regency. The method used in this research is a descriptive method using a quantitative approach. The population in this research was 46 people consisting of all employees in Baleendah District, Bandung Regency with details of 30 staff employees with Civil Servant status and 16 members of Leadership. The sub-district head's supervision was less effective with a total score of 3016 with an average of 3.28. Employee work discipline is not going well. obtained a total score of 2317 with an average of 3.13. Employee performance is good enough. obtained a total score of 1046 with an average of 3.55. The influence of supervision by the subdistrict head and work discipline on employee performance at the Baleendah District Office, Bandung Regency was 80.56%, while the remaining 19.44% was influenced by other variables not examined by researchers.

Keywords: Discipline, Performance, Supervision

Abstrak

Tujuan riset ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan oleh Camat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan dalam Riset ini adalah metode deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam riset ini sebanyak 46 orang yang terdiri dari seluruh pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung dengan perincian 30 orang pegawai staf dengan status Pegawai Negeri Sipil dan sebanyak 16 orang unsur Pimpinan. Pengawasan Camat kurang efektif dengan memperoleh total skor 3016 dengan rata-rata 3,28. Disiplin kerja pegawai berjalan dengan kurang baik. memperoleh total skor 2317 dengan rata-rata 3,13. Kinerja pegawai sudah cukup baik. memperoleh total skor 1046 dengan rata-rata 3,55. Pengaruh pengawasan oleh Camat dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung sebesar 80,56% sedangkan sisanya 19,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, Pengawasan

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah diberi mandat untuk mengelola urusan pemerintahan daerah dan DPRD sesuai dengan asas otonomi dan pengelolaan koperasi. sistem dengan otonomi terbesar. Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dituangkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Republik, 2000). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya dengan cakap,

History:

Received : 25 Juni 2023

Revised : 10 Juli 2023

Accepted : 23 Juli 2023

Published: 31 Agustus 2023

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



berpengalaman juga kejujuran yang tepat (Saputra, 2018). Peningkatan kinerja orang-orang pada instansi sangat perlu guna tujuan organisasi yang dikehendaki bisa dilaksanakan dengan optimal. Kinerja instansi akan tinggi jika terdapat Kerjasama & interaksi yang baik antar manajer maupun antar karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Karenanya, karyawan harus dapat diajak sebagai mitra melainkan bukan hanya pegawai. Supaya pegawai bisa bertugas cocok dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tanggung jawab buat memotivasi pegawai supaya bekerja keras buat menggapai tujuan organisasi. Secara teori, definisi motivasi yang berbeda biasanya mencakup harapan, harapan, kebutuhan, tujuan, keinginan, dan dorongan. Karyawan bekerja dengan harapan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Tingkat keinginan yang dimiliki setiap karyawan dan kebutuhan yang harus dipenuhi berdampak pada pencarian kerja seseorang, sehingga dapat menimbulkan variasi motivasi. Selain itu, memberikan tingkat layanan yang dibutuhkan karyawan dan menghargai atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan dari tingkat kedisiplinannya. Karena disiplin organisasi dianggap baik jika karyawan tertentu mengikuti peraturan yang berlaku, oleh karena itu diperlukan peraturan untuk mengarahkan dan menasihati karyawan untuk membangun ketertiban dalam organisasi. Masa Pandemic Covid - 19 yang terjadi sejak Maret 2020 di Indonesia membuat pemerintah sebagai instansi dan lembaga pelayanan masyarakat beserta jajarannya menetapkan protokol kesehatan dalam penyelenggaraan kerja pemerintah, termasuk juga di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. Selain itu dengan adanya pembatasan kegiatan masyarakat membuat instansi pemerintah menerapkan sisten WFH dalam pelaksanaan kerja serta membagi (Shifting) dengan membagi secara terjadwal jumlah pegawai yang masuk kantor. Dalam rangka percepatan penanganan Covid - 19 di wilayah Kabupaten Bandung, pemerintah setempat dengan cepat menerapkan penanganan dengan menerapkan pembatasan sosial berskala.

Namun berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Kecamatan Baleendah pelaksanaan absensi pegawai dilakukan secara manual menggunakan aplikasi daftar kehadiran pegawai dengan mengirimkan foto serta share lokasi pegawai pada handphone masing – masing pegawai. Namun dalam pelaksanaannya peneliti melihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Manual

No	Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Absensi			Jumlah absen
				A	I	S	
1	Januari	46	22	8	1	-	9
2	Februari	46	22	2	1	3	6

3	Maret	46	22	2	3	3	8
4	April	46	20	3	1	8	12
5	Mei	46	21	15	2	1	18
6	Juni	46	20	7	14	2	23

Sumber : Data Bag Kepegawaian Kec Baleendah Kab Bandung, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan absensi pegawai dapat diindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah, dalam setiap bulan selalu terdapat pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan bahkan tanpa alasan (Alfa). Terlebih di Bulan Mei (Bulan ramadhan dan hari besar Idul Fitri) tingkat alfa pegawai mencapai 15 orang dan di bulan Juni jumlah pegawai sakit sebanyak 14 (70% diantaranya pegawai terkonfirmasi Covid 19). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memperhatikan disiplin kerja mereka.

Dengan cara filosofi, pengawasan seluruhnya difokuskan buat menghindari resiko penyalahgunaan ataupun penyimpangan dari tujuan yang bisa digapai. pengamatan diharapkan bisa menolong penerapan kebijaksanaan yang didesain buat menggapai tujuan dengan cara efisien serta berdaya guna. Pada faktanya, pengawasan menciptakan kewajiban yang amat terpaut dengan menilai watak profesi. Penerapan instruksi amat dibutuhkan buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan, supaya pegawai tidak menemui halangan dalam profesinya serta tidak ada penyimpangan yang membatasi tercapainya tujuan yang sudah diresmikan.

Konsep Pengawasan

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengendalian dipandang sebagai suatu bentuk pemeriksaan atau pengendalian dari otoritas yang lebih tinggi kepada otoritas yang lebih rendah. Dalam manajemen bisnis, kontrol didefinisikan sebagai langkah terakhir dalam fungsi manajemen (Yulianti, 2019). Dari sudut pandang supervisor, supervisi juga berarti: "Pengawasan terhadap kinerja kegiatan seluruh unit organisasi yang diaudit untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang akan dilakukan dilakukan sesuai dengan rencana dan ketertiban." Hambatan yang terjadi dapat segera dikenali, sehingga tindakan korektif kemudian dapat diambil."

Buat jadi efisien, sistem pengawasan wajib penuh kriteria khusus. Kriteria-kriteria penting bagi Handoko (2013: 371) merupakan kalau sistem wajib 1) memantau kegiatan yang tepat, 2) pas durasi, 3) irit biaya, 4) cermat, dan 5) bisa diperoleh oleh pengelola kebutuhan. Terus menjadi banyak kriteria ini terkabul, terus menjadi efisien sistem pemantauannya. Karakteristik pengawasan yang baik dapat diklasifikasikan seperti akurasi, tepat waktu, terpusat, realistik dan terkoordinasi.

Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang bisa diterapkan oleh manajer untuk mengubah perilakunya sehingga meningkatkan kesadaran mereka untuk selalu

mematuhi aturan yang ada pada organisasi (Salam et al., 2020). Pengertian lain dari disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum pelanggaran aturan atau prosedur. Menurut Saputra (2018). Disiplin diperlukan untuk melatih karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga dapat terhindar dari perilaku-perilaku yang dapat merugikan organisasi. Disiplin bertujuan untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang diinginkan. (Sutrisno,2014:92). Disiplin organisasi dapat diamati ketika anggota organisasi mengikuti sebagian besar aturan. Ada beberapa perilaku yang dapat dengan mudah menimbulkan masalah atau pelanggaran aturan disiplin (Gondokusumo 2014: 145). Hasibuan (2014) menyatakan kalau pada dasarnya banyak aspek yang bisa pengaruhi pada patuh kerja, misalnya profesi yang nyata dan keahlian serta kompetensi pegawai. Perihal ini berarti tujuan (profesi) yang di bebaskan pada pegawai wajib cocok dengan keahlian pegawai itu, supaya bisa bertekun serta berdisiplin baik buat mengerjakannya. Setelah itu teladan pemimpin, ialah tindakan acuan yang membagikan kedudukan selaku bentuk untuk pegawai.

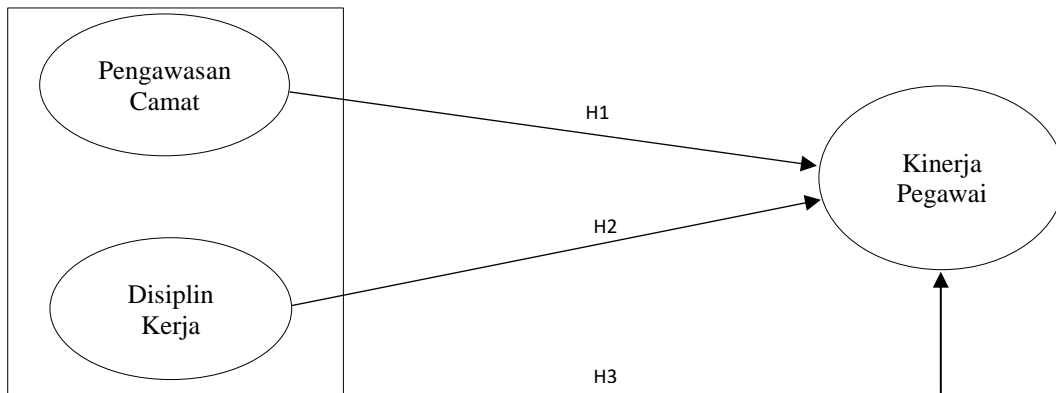
Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kegiatan yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberatkan kepadanya. Bagi Saputra (2018) Kinerja merupakan cerminan tingkatan kemampuan karyawan dikala melakukan kewajiban pada sesuatu organisasi yang tertuju buat menggapai tujuan, target, misi serta visi organisasi. Mangkunegara (2011: 67) Kinerja merupakan hasil kegiatan yang dicoba oleh pekerja dikala menunaikan kewajiban serta dicocokkan dengan tanggung jawab yang diberatkan kepadanya. Oleh sebab itu, rancangan kemampuan pegawai merupakan hasil kerja individu dalam organisasi. Kinerja organisasi merupakan keseluruhan produk kegiatan yang digapai oleh badan. Kinerja karyawan serta kemampuan badan memiliki ikatan yang amat akrab, ialah tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan karyawan tidak bebas dari sumber daya yang dipunyai oleh organisasi yang diatur ataupun ditunjukkan oleh karyawan yang berperan selaku pekerja buat menggapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2016) melaporkan kalau kinerja (work performance) merupakan hasil kegiatan yang dicoba oleh karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberatkan kepadanya.

Tidak hanya itu, kinerja dimaksud selaku keseluruhan kegiatan dari pekerja, Cara manajemen ataupun organisasi tempat hasil profesi sepatutnya diperlihatkan dengan cara kongkrit serta (dibanding dengan standar yang lebih tepat) dapat diukur (Saputra, 2018). Oleh karenanya, penulis menyimpulkan bahwasannya kinerja adalah hasil pencapaian yang dapat dicapai seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dan yang dapat dicapai oleh pegawai dalam satuan waktu selama melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebaskan kepadanya. mereka Ukuran kinerja adalah berbagai unsur pekerjaan yang kemungkinan besar mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan secara

keseluruhan. Mengetahui ukuran kinerja pekerjaan memungkinkan kita mengembangkan standar untuk menyederhanakan proses evaluasi kinerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis risetnya sebagai berikut:

Hipotesis 1: Ada Pengaruh signifikan antara Pengawasan Camat dan Kinerja Pegawai.

Hipotesis 2: Ada Pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Hipotesis 3: Ada Pengaruh signifikan antara Pengawasan Camat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Dalam riset ini digunakan metode survei, derajat penjelasannya bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Setelah data terkumpul, maka dilakukan analisis statistik dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sampel dalam riset ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung sebanyak 46 orang yang terdiri dari staf dan pimpinan. Selain itu, untuk mendukung riset ini, peneliti juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari literature-literature terkait variabel yang diteliti. Dalam hal ini, untuk memudahkan perhitungan analisis statistik data, proses perhitungan didukung oleh program *SPSS 24.00 for windows*.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil dari temuan riset berdasarkan analisis deskriptif maka diperoleh bahwa pengawasan, disiplin dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi Antar Variabel

No	Variabel	r_{hitung}	Sig.	Kesimpulan	Kategori
1	X_1X_2	0.840	0.000	signifikan	Sangat Tinggi
2	X_1Y	0.598	0.000	signifikan	Sedang
3	X_2Y	0.679	0.000	signifikan	Tinggi

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2022

Hasil dari riset menunjukkan bahwa pengawasan memiliki nilai sebesar 0,840 yang artinya bahwa tanggapan responden sangat tinggi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara pengawasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika pengawasan mengalami peningkatan maka disiplin kerjapun semakin membaik. Selanjutnya tata cara analisa yang diucap analisa jalur dipakai buat menganalisa hubungan kausal(pengaruh) antara pengontrolan kecamatan serta patuh kegiatan kepada kemampuan karyawan pada Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. Langkah- langkah untuk membuat bentuk bentuk analisa jalur merupakan selaku selanjutnya:

Tabel 5 Matriks Korelasi Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	X ₁	X ₂	Y
Pengawasan	1.000	0.840	0.598
Disiplin	0.840	1.000	0.679
Kinerja pegawai	0.598	0.679	1.000

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2022

Tabel 6 Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen

Variabel	X ₁	X ₂
X ₁	1.000	0.840
X ₂	0.840	1.000

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2022

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.444	1.91695

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Camat

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Pada bagan Model Summary, nilai R Square ataupun koefisien determinasi merupakan 0. 464 ataupun 46. 4%. Angka itu membuktikan besarnya akibat variabel Pengawasan Camat serta Patuh kepada Kemampuan Karyawan merupakan 46. 4%. Oleh sebab itu besarnya akibat variabel lain merupakan 100%- 46. 4%= 53. 6% ataupun 0. 536.

Coefficients^a

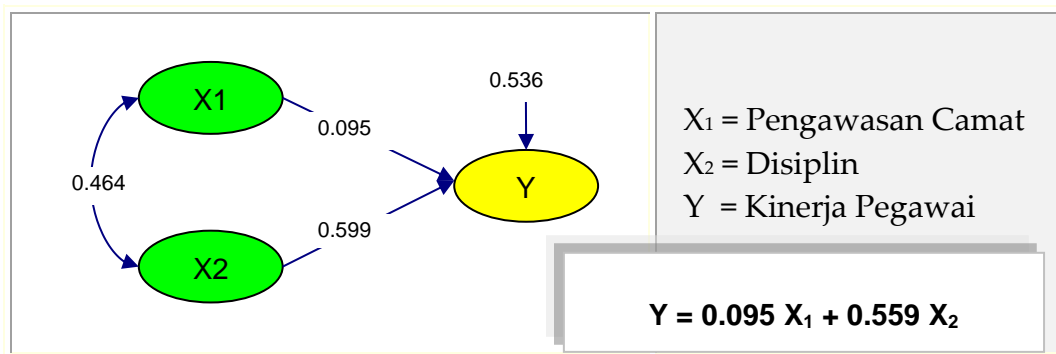
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.971	1.942		2.560	.013
	Pengawasan Camat	.053	.101	.095	.525	.601

Disiplin Kerja	.406	.122	.599	3.32	.002
				1	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Bagan koefisien membuktikan kalau besarnya akibat tiap- tiap elastis kepada kemampuan karyawan sebesar 0, 095 serta akibat patuh siperoleh sebesar 0, 599 dalam menarangkan kemampuan karyawan. Jumlah yang dihitung dipaparkan dalam bagan perutean semacam yang ditunjukkan di bawah ini.



Gambar 4 Koefisien Jalur Pengawasan Camat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Gambar 4 menunjukkan koefisien jalur antar variabel dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah positif. Hal ini mengandung arti bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hal ini dianggap konstan karena output kinerja bertambah sebesar 0,095 sedangkan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,559

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.878	2	88.939	24.203	.000 ^b
	Residual	205.783	56	3.675		
	Total	383.661	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Camat

Sumber: Pengolahan Data, 2022

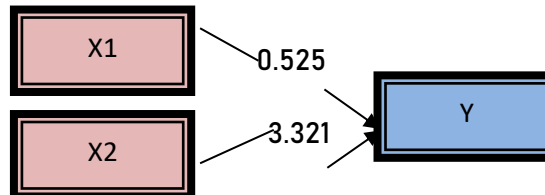
Kriteria pengujian:

Tolak H0 bila $F > F_{\text{tabel}}$ Sebab $F_{\text{hitung}} = 24.203 > F_{\text{tabel}} = 3,16$ hingga H0 hendak ditolak yang berarti rute pengawasan serta patuh hendak mempengaruhi penting kepada kemampuan. Bila dicoba pengetestan dengan cara berbarengan dengan statistik uji- F, tidak bisa dikenal elastis mana yang sesungguhnya mempengaruhi penting kepada bentuk sistemis kemampuan. Oleh sebab itu, anggapan tiap- tiap koefisien rute dicoba dengan memakai statistik uji- t buat mengenali variabel- variabel yang pengaruhi kemampuan pegawai.

$H_0 : \rho_{yx_i} = 0$, secara parsial X_i tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_i} > 0$, secara parsial X_i berpengaruh terhadap Y ; $i = 1$ dan 2

Jika nilai $|T| >$ Bagan menolak anggapan nol yang berarti rute pengawasan camat serta patuh kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan. Dari hasil analisa dengan memakai SPSS 24. 00 for Windows, statistik uji- t ditafsirkan semacam bagan rute berikut.



Gambar 5 Uji Parsial menggunakan Statistik Uji t

Anggapan yang diajukan buat pengtesan koefisien rute dari elastis Pengawasan Camat kepada Kemampuan Karyawan merupakan:

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$, secara parsial X_1 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_1} > 0$, secara parsial X_1 berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengujian:

hipotesis nol ditolak apabila $t >$ t_{tabel} , berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $dk = 57$, terlihat bahwa $t = 0,525 <$; $t_{tabel} = 1,672$ yang berarti hipotesis nol diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur variabel Pengawasan Camat (X_1) merupakan penting. Bisa pula diklaim kalau elastis Pengawasan Camat tidak mempengaruhi positif penting kepada kemampuan karyawan di Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. Anggapan yang diajukan buat pengtesan koefisien rute dari elastis Patuh Kegiatan kepada kemampuan Karyawan merupakan:

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$, secara parsial X_2 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_2} > 0$, secara parsial X_2 berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengujian:

anggapan nihil ditolak bila $t >$ t_{tabel} , bersumber pada kalkulasi di atas dengan derajat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $dk = 63$, ternyata $t = 3,321 >$ $t_{tabel} = 1,672$, yang berarti anggapan nol merupakan ditolak. Dari mari bisa disimpulkan kalau koefisien rute ergonomi(X_2) merupakan penting. Dengan tutur lain bisa disimpulkan pula kalau elastis patuh kegiatan mempengaruhi positif penting kepada kemampuan karyawan pada Kantor Kecamatan Balendah Kabupaten Bandung. Dari urian percobaan anggapan koefisien rute dengan cara parsial di atas bisa diringkas dalam suatu bagan, semacam nampak dalam bagan selanjutnya ini:

Tabel 7. Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Jalur	Nilai t	t_{tabel}	Kesimpulan	Keterangan
X_1	0.095	0.525	1.672	Diterima H_0	Tidak Signifikan

X_2	0.599	3.321	1.672	Tolak H_0	Signifikan
-------	-------	-------	-------	-------------	------------

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Karena semua variabel, atau koefisien jalur, adalah signifikan, maka pengaruh persentase dari masing-masing variabel juga dapat dihitung, dengan tujuan untuk menemukan ukuran peningkatan atau penurunan efisiensi karyawan. Buat menjumlah akibat langsung serta tidak langsung elastis eksogen kepada elastis endogen wajib dicermati nilai koefisien rute serta angka koefisien hubungan dampingi variabel eksogen. Akibat langsung X_i terhadap $Y = (\rho_{yx_i}) \cdot (\rho_{yx_i})$ Pengaruh tidak langsung X_i melalui X_j terhadap $Y = (\rho_{yx_i}) \cdot (r_{x_ix_j}) \cdot (\rho_{yx_j})$

Tabel 8. Pengaruh langsung variabel X_i terhadap Y

Variabel	$\rho_{y \cdot x_i}$	Pengaruh langsung terhadap Y	% Pengaruh langsung terhadap Y
X_1	0.095	0.009025	0.90%
X_2	0.599	0.358801	35.88%

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Bisa disimpulkan kalau pengawasan Camat serta patuh mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan. Elastis pengawasan Camat mempunyai akibat langsung terbanyak ialah 0, 90%, serta variabel Disiplin Kerja mempunyai akibat langsung ialah 35, 88%. Akibat disiplin kepada kemampuan karyawan ialah 35, 88%, sebaliknya akibat tidak langsung disiplin lewat elastis Pengawasan Camat ialah 2, 64%. Jadi dengan cara totalitas akibat patuh kepada kemampuan merupakan ialah 38, 52%. Maksudnya dengan memasukkan disiplin dalam bentuk sistemis tingkatkan kemampuan sebesar 38, 52%, serta bersumber pada hasil pengetesan elastis ini penting dengan tingkatan keyakinan 95%. Besarnya akibat biasa elastis pengawasan camat serta disiplin kepada kemampuan ditunjukkan dengan koefisien pemastian $R^2 = 0,464$ ataupun 46, 40%, sebaliknya akibat eksternal atau kekeliruan sebesar 53, 60%. Dalam riset ini elastis Pengawasan Camat serta Disiplin amat sesuai dipakai buat mengukur kemampuan seseorang karyawan. Bertempat di Kantor Kecamatan Balendah Kabupaten Bandung.

SIMPULAN

Pengawasan Camat kurang efektif dengan memperoleh total skor 3016 dengan rata-rata 3,28. Skor tertinggi yakni indikator Camat Mampu menyelesaikan permasalahan kerja secara cepat dan tepat dengan perolehan skor 162 dan rata-rata 3,52, sedangkan skor terendah pada indikator Camat memperlakukan pegawai dengan sama tanpa membedakan dengan perolehan skor 139 dengan rata-rata 3,08. Disiplin kerja pegawai berjalan dengan kurang baik. memperoleh total skor 2317 dengan rata-rata 3,13. Skor tertinggi yakni Adanya tindakan bagi pelaku tindakan indisipliner dengan perolehan skor 158 dan rata-rata 3,43, sedangkan skor terendah pada indikator Pegawai melakukan kontrol dalam dirinya untuk bekerja dengan baik dengan perolehan skor 132 dengan rata-rata 2,46. Kinerja pegawai

sudah cukup baik. memperoleh total skor 1046 dengan rata-rata 3,55. Pengaruh pengawasan oleh Camat serta disiplin kegiatan kepada kemampuan karyawan di Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung sebesar 80, 56% sebaliknya lebihnya 19, 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diawasi oleh periset. Bersumber pada ikatan di atas hingga periset membagikan sebagian anjuran supaya bisa dijadikan bahan estimasi Camat sebagai pimpinan organisasi harus dapat berlaku adil kepada pegawainya, salah satunya dengan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pegawai serta memberikan arahan dan beban kerja sesuai dengan tupoksi masing – masing pegawai dalam organisasi. Sebagai aparatur pemerintah yang telah memiliki tugas pokok dan fungsi yang jelas dalam organisasi di Kecamatan, pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan dapat mengikuti setiap prosedur kerja yang ditetapkan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Gondokusumo. (2014). Komunikasi Penugasan. Cet-5. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Abdul, Halim. 2015. Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan). Jilid 1. Edisi Kelima. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Agung, Iskandar. 2018. Panduan Penelitian Tindakan Kelas bagi Guru. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Alex S Nitisemito, 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arenallmu, Jakarta
- Amin, Sofyan, Lien A. Rachmah dan Heri Kurniawan. 2016. Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda. Jakarta: Salemba Empat
- Amirin, Tatang M. 2015. Metode Penelitian Sekunder (Analisis Data Sekunder)
- Damayanti, C. & Wahyono. (2017). Pengaruh Kualitas Produk, Brand Image Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal 4 (3). Universitas Negeri Semarang.
- 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
- Handayaningrat, Soewarno. 2018. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Cv Haji Masagung.
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFY Yogyakarta
- Ismail Nawawi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Jumansyah, Ade Wirman Syaifei. 2013. Analisis Penerapan Good Governance Business Syariah dan Pencapaian Maqashid Syariah Bank Syariah Indonesia. Jurnal AL-Azhar Indonesia: Pranata Sosial, Vol.2 No.
- Kadarman, AM dan Udaya, Jusuf. 2016. Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: PT Prenhallindo,

- Moekijat. 2012. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Nurgiyantoro, Burhan. 2012. Penilaian Pembelajaran Bahasa. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Republik, U.-U. D. N. K. (2000). Indonesia tahun 1945. *Alinea Ke, 4*.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508.
- 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.
- Sastrohadiwiryo, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- 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, Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, Rineka Cipta, Jakarta 2015.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutisna. Oteng. 2018. Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional. Bandung: Angkasa
- Uma Sekaran. 2015. Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business). Jakarta: Salemba Empat
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Yulianti, D. (2019). *Buku Ajar Manajemen Strategi Sektor Publik*. Pusaka Media.