



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sungai Pagu

Rahmad Yoharis^{1*}, Dakhyar², Arina Sovia³, O.P. Bismark⁴, Eva Suryani⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

^{1*}rahmadyoharis06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan. Permasalahan utama yang diangkat adalah lemahnya penerapan budaya organisasi yang belum terdefinisi dengan baik serta kurangnya pengawasan dari atasan, yang berdampak langsung pada rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai. Penelitian ini memiliki tujuan khusus: (1) mendeskripsikan kondisi budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai; (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai; (3) menguji pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai; dan (4) menganalisis pengaruh simultan antara budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pagu. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berada dalam kategori "Sangat Baik" dengan skor rata-rata 129,9 dan TCR 86,6%; pengawasan dalam kategori "Sangat Baik" dengan skor rata-rata 127,11 dan TCR 84,74%; disiplin kerja dalam kategori "Baik" dengan skor rata-rata 124,6 dan TCR 83,3%; (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,736 > t$ tabel 2,048; (3) pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,591 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,544 < t$ tabel 2,048; (4) budaya organisasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$ dan nilai F hitung $3,74 > F$ tabel 3,37. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan budaya organisasi yang baik serta pengawasan yang konsisten dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengawasan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, termasuk Kantor Kecamatan Sungai Pagu, berupaya mencapai tujuannya dengan mengandalkan sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana utama kebijakan dan kegiatan operasional. Dalam organisasi ini, budaya organisasi memiliki peran penting sebagai landasan yang memberikan identitas dan karakteristik unik, yang membedakan Kantor Kecamatan Sungai Pagu dari instansi lainnya. Budaya organisasi yang kuat idealnya mampu mendorong kepatuhan, kedisiplinan, serta produktivitas kerja pegawai. Namun, dalam praktiknya, terdapat kesenjangan antara nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan dengan implementasi budaya tersebut dalam disiplin kerja pegawai. Budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sungai Pagu belum terdefinisikan dengan baik, sehingga perilaku pegawai belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai yang diyakini bersama. Disiplin kerja, yang seharusnya diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur serta penyelesaian tugas tepat waktu, sering kali tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Beberapa pegawai menunjukkan ketidakpatuhan terhadap jam kerja, seperti datang terlambat, meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja, atau pulang lebih awal. Ketidaksiplinan ini mencerminkan kesenjangan antara nilai-nilai organisasi yang diharapkan dan perilaku aktual pegawai.

Masalah ini diperburuk oleh pengawasan yang kurang efektif. Pengawasan seharusnya menjadi mekanisme kontrol dan evaluasi untuk memastikan bahwa disiplin kerja diterapkan secara konsisten. Di Kantor Kecamatan Sungai Pagu, lemahnya pengawasan menyebabkan pegawai tidak memiliki dorongan yang cukup untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Kurangnya mekanisme kontrol ini berdampak pada pelaksanaan tugas, seperti ketidaksesuaian terhadap waktu kerja dan rendahnya koordinasi antarpegawai. Fenomena ini juga berimbas pada keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Sigar, J. A. et al. (2018), disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung pertumbuhan organisasi karena dapat melatih pegawai untuk patuh terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku. Menurut Hasibuan, 2016 di dalam [1] Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai yang dilaksanakan secara teratur dan menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 didalam [2]. disiplinnya erat kaitannya dengan kinerja karyawan dalam organisasi menurut Qalati, Zafar, Fan, Sánchez Limón, & Khaskheli, 2022 dalam [3]. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang perlu dan diperlukan oleh setiap unsur dalam proses untuk

mengoptimalkan kinerja dan mencapai harapan dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan menurut Sutrisno, 2009 di dalam [4]. Disiplin kerja berarti bahwa pegawai harus mematuhi aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan sanksi sebagai konsekuensi atas pelanggaran. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan tercapainya tingkat produktivitas yang optimal, karena adanya kesadaran untuk mematuhi aturan dan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan peran masing-masing. Selain disiplin kerja, pengawasan juga memiliki peran signifikan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Muhayat, I. (2013) menjelaskan bahwa terdapat korelasi positif antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai. Pengawasan mencakup serangkaian tindakan untuk memahami, membenahi, mengevaluasi, dan mengarahkan aktivitas organisasi agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Farisi, S., 2016). Dengan kata lain, pengawasan adalah proses kontrol yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap unit dalam organisasi menjalankan perannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kedisiplinan kerja. Afandi, P. (2018) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memberikan identitas yang jelas dan mencerminkan karakteristik unik suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya ini mencakup semua pola perilaku yang ditampilkan oleh anggotanya, menjadi pedoman interaksi di lingkungan internal maupun eksternal. Budaya yang kuat akan membangun kesepahaman bersama dan mendorong perilaku pegawai untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil observasi selama magang di Kantor Kecamatan Sungai Pagu, ditemukan bahwa kurangnya definisi budaya organisasi serta lemahnya pengawasan berkontribusi signifikan terhadap rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal ini tampak pada ketidakpatuhan terhadap jam kerja, seperti datang terlambat atau pulang lebih awal, serta kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Kurangnya pengawasan juga mengakibatkan keluhan dari masyarakat terkait kualitas pelayanan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi dan pengawasan yang lebih ketat menjadi langkah penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pagu. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik sesuai dengan harapan masyarakat.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada pandangan positivisme. Metode ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh Sugiyono (2017:3), dengan fokus pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, dan menganalisis data secara kuantitatif/statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian akan dilakukan di Kabupaten Solok Selatan tepatnya pada Kantor Kecamatan Sungai Pagu. Dengan objek penelitian adalah pegawai ASN dan Non-ASN di kantor kecamatan Sungai Pagu dalam kurun waktu kurang dari 1 bulan dan 3 minggu untuk pengumpulan data dan 1 minggu pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan langsung.

Populasi adalah total keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017: 81). Dalam penelitian ini populasi total di kantor Kecamatan Sungai Pagu berjumlah 30 orang yang terdiri dari 26 orang pegawai ASN dan 4 orang Non-ASN. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sejumlah karakteristik yang digunakan dalam penelitian Sugiyono (2017: 81). Dalam penelitian ini, digunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah ketika semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2017: 83). Karena populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang dan memakai teknik sampling jenuh maka semua populasi tersebut dijadikan sampel penelitian 30 orang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan kuesioner menjadi efisien ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur dan harapan yang ingin diperoleh dari responden, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali, Imam (2016: 183). Menurut Sugiyono (2017: 93), skala Likert seringkali digunakan dalam penyusunan kuesioner. Skala ini terdiri dari lima tingkat preferensi jawaban yang berbeda, dan penilaian dilakukan berdasarkan pilihan jawaban yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu alat ukur dalam penelitian dapat dianggap valid atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap sesuai jika setiap pertanyaan atau pernyataan di dalamnya mampu menggambarkan kondisi yang dialami atau dirasakan oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur relevan dan layak untuk mengumpulkan data dari responden. Untuk menguji validitas, peneliti terlebih dahulu menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Langkah ini dilakukan untuk meminimalkan kesalahan dalam kevaliditasan data pada pengujian masing-masing variabel independen dan dependen. Hasil dari pengujian validitas ini telah dilakukan menggunakan program SPSS Windows 27, dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Sig.	Sig. (2-*tailed)	Keterangan
X1.1	0.622	0.361	0.000	0.05	Valid
X1.2	0.646	0.361	0.000	0.05	Valid
X1.3	0.786	0.361	0.000	0.05	Valid
X1.4	0.618	0.361	0.000	0.05	Valid
X1.5	0.761	0.361	0.000	0.05	Valid
X1.6	0.524	0.361	0.003	0.05	Valid
X1.7	0.813	0.361	0.000	0.05	Valid
X1.8	0.698	0.361	0.000	0.05	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2024 SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria valid untuk 8 item pernyataan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Ini berarti bahwa 8 item pernyataan dalam penelitian ini mampu mengukur apa yang dimaksudkan oleh kuesioner tersebut.

Tabel 2
Uji Validitas Pengawasan (X2)

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Sig.	Sig. (2-*tailed)	Keterangan
X2.1	0.718	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.2	0.436	0.361	0,016	0.05	Valid
X2.3	0.497	0.361	0,005	0.05	Valid
X2.4	0.759	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.5	0.722	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.6	0.762	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.7	0.642	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.8	0.702	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.9	0.779	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.10	0.615	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.11	0.740	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.12	0.717	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.13	0.561	0.361	0,001	0.05	Valid
X2.14	0.756	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.15	0.722	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.16	0.762	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.17	0.642	0.361	0,000	0.05	Valid
X2.18	0.702	0.361	0,000	0.05	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2024 SPSS 27

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas variabel Pengawasan menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria valid untuk 18 item pernyataan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Ini menunjukkan bahwa 18 item pernyataan dalam penelitian ini dapat secara efektif mengukur aspek yang dimaksudkan dalam kuesioner tersebut.

Tabel 3
Displin Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Sig.	Sig. (2-*tailed)	Keterangan
Y1	0.806	0.361	0,000	0.05	Valid
Y2	0.609	0.361	0,000	0.05	Valid
Y3	0.657	0.361	0,000	0.05	Valid
Y4	0.671	0.361	0,014	0.05	Valid

Y5	0.618	0.361	0,000	0.05	Valid
Y6	0.547	0.361	0,002	0.05	Valid
Y7	0.492	0.361	0,006	0.05	Valid
Y8	0.493	0.361	0,006	0.05	Valid
Y9	0.386	0.361	0,001	0.05	Valid

Berdasarkan tabel 3, hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria valid untuk 9 item pernyataan, dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Ini menunjukkan bahwa 9 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur aspek yang dimaksudkan dalam kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2018:45)** Uji Reliabilitas adalah metode untuk menilai konsistensi sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban dari responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalamnya tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan metode statistik Cronbach's Alpha. Kriteria untuk menilai reliabilitas kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien alpha lebih besar dari 0,70 atau 70%, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel.
2. Jika koefisien alpha lebih kecil dari 0,70 atau 70%, maka kuesioner tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,766	Reliable
2	Pengawasan (X2)	0,926	Reliable
3	Disiplin Kerja (Y)	0,737	Reliable

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk kuesioner variabel Budaya Organisasi adalah 0,766, untuk variabel Pengawasan adalah 0,926, dan untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,737. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha semuanya lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten, yang berarti jika pernyataan tersebut diajukan kembali, akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Analisis Uji Deskriptif

Menurut **Ghozali (2018:19)** statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi tentang data dengan melihat nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varians, maksimum, minimum, rentang (*range*), kurtosis, dan *skewness* (kemencengan distribusi). Penelitian ini menguji variabel yang meliputi Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja di Kantor Camat Sungai Pagu.

Tabel 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

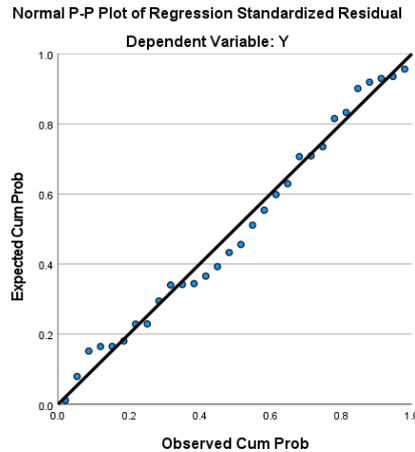
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X1	30	23,00	40,00	34,63	0,60
X2	30	64,00	89,00	76,27	1,40
Y	30	28,00	39,00	33,57	0,48
Valid N (listwise)	30				

Sumber: data primer yang diolah 2024 SPSS 27

Tabel 5 di atas, menjelaskan bahwa pada variabel budaya organisasi (X1) jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 23 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 40 dengan rata-rata total jawaban 34,64 dengan standar deviasian sebesar 0,60. Variabel Pengawasan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 64 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 89, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 79,27 dan standar deviasi sebesar 1,40. Sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 28 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 39, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 33,57 dan standar deviasi sebesar 0,48.

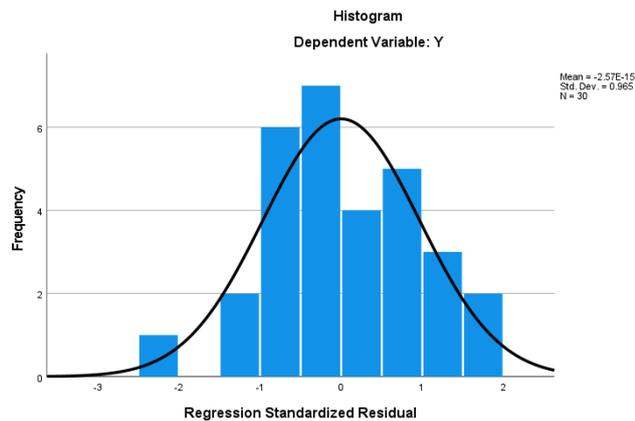
Uji Normalitas

Untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari kurva pada gambar dibawah ini :



Gambar 1 Uji Normalitas

Adapun untuk analisis grafik adalah sebagai berikut:



Dengan melihat tampilan grafik normal plot dan grafik histogram di atas, terlihat bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja menunjukkan residual terdistribusi secara normal dan kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Ini berarti sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal dan dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Pada grafik normal probability plot titik-titik menyebar disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Selanjutnya untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*.

Tabel 6
Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,00000
	<i>Std. Deviation</i>	2,30829
	<i>Absolute</i>	0,079
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0,079
	<i>Negative</i>	-0,077
<i>Test Statistic</i>		0,079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^d
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

- c. *Lilliefors Significance Correction.*
d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber: data primer yang diolah 2024 SPSS 27

Pada tabel 6 uji selanjutnya yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-smirnov*, diperoleh hasil output *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji t (parsial)

Tabel 7
Uji Parsial (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,257	5,939		7,452	0,000
	X1	0,380	0,139	0,475	2,736	0,011
	X2	0,032	0,059	0,094	0,544	0,591
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: data primer yang diolah 2024 SPSS 27

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Pengawasan (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) secara sendiri-sendiri (parsial) digunakan uji t. Berikut pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas budaya organisasi (X1) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2.048.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas pengawasan (X2) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) sebesar 0,544. Dengan demikian t hitung $<$ t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,591 $>$ 0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pengawasan di Kantor Camat Sungai Pagu.

Uji F (simultan)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 8
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,848	2	21,424	3,744	.037 ^b
	Residual	154,518	27	5,723		
	Total	197,367	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: data primer yang diolah 2024 SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 3,744. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,37 dan nilai signifikan 0,037 $<$ 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sungai Pagu.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja, pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja, serta pengaruh budaya organisasi dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai, adalah sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu

Berdasarkan uji dari tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar 2,736 sedangkan t tabel 2,048. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel. Dan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari 0,05. Jika t hitung lebih besar dari t tabel Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Camat Sungai Pagu. Prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, **Sutrisno** (2017:87). Sejalan dengan pendapat sebelumnya apabila dihubungkan dengan budaya organisasi menurut **Tannady, Handy** (2017:245-246), Kualitas budaya organisasi mencerminkan tingkat kinerja organisasi; budaya yang baik mencerminkan penampilan yang positif, sementara budaya yang kurang baik mengindikasikan kondisi internal yang buruk. Budaya organisasi yang positif mendukung kinerja yang baik, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas kerja.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu

Berdasarkan uji dari tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel Pengawasan (X2) adalah sebesar 0,544 sedangkan t tabel 2,048. Maka dapat diketahui t hitung < t tabel. Dan nilai signifikan 0,591 lebih besar dari 0,05. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel Maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan tidak memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Camat Sungai Pagu.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan yang dijelaskan oleh **Agustina, W., & Bismala, L.** (2014: 105) menyatakan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa pengawasan di perusahaan tidak berdampak pada kedisiplinan karyawan. Ini berarti bahwa kedisiplinan tidak timbul karena adanya pengawasan, melainkan lebih disebabkan oleh kesadaran diri serta komitmen individu untuk selalu berdisiplin dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 3,744. Dengan demikian F hitung > F tabel 3,37 dan nilai signifikan 0,037 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sungai Pagu. **Agustina, W., & Bismala, L.** (2014: 116) menjelaskan bahwa Meskipun pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, pengawasan tetap dapat memberikan dampak positif apabila didukung oleh budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa termotivasi untuk berdisiplin. Dalam lingkungan seperti ini, pengawasan bukan hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat norma-norma kerja yang baik, mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, dan menjaga komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, pengawasan yang dipadukan dengan budaya organisasi yang positif dapat secara efektif meningkatkan kedisiplinan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh budaya organisasi, pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu dengan melalui penyebaran kuisioner, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 129,9 dengan tingkat capaian responden rata-rata 86,6% yang berada pada kriteria Sangat Baik. Rata-rata skor Pengawasan adalah sebesar 127,11 dengan tingkat capaian responden sebesar 84,74% yang berada pada kriteria Sangat Baik. Rata-rata skor Disiplin Kerja adalah sebesar 124,5 dengan tingkat capaian responden 83,3%, yang berada pada kriteria Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja di Kantor Camat Sungai Pagu berada pada kategori baik.
2. Hasil perhitungan hasil uji t (X1), dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas budaya organisasi (X1) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) sebesar 2,736. Dengan demikian t hitung > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Sungai Pagu.
3. Hasil perhitungan hasil uji t (X2), dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas pengawasan (X2) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) sebesar 0,544. Dengan demikian t hitung < t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,591 > 0,05 yang artinya H0 diterima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pengawasan di Kantor Camat Sungai Pagu.
4. Hasil perhitungan hasil uji F (Y), dapat diketahui nilai F hitung sebesar 3,744. Dengan demikian F hitung > F tabel 3,37 dan nilai signifikan 0,037 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) di Kantor Camat Sungai Pagu

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kantor Camat Sungai Pagu yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian, para Widyaiswara dan Dosen di kampus yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan arahan selama penyusunan skripsi ini, serta kepada teman-teman tercinta yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT, dan karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- M. A. Putra and T. Yanti, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan," *J. Penelit. Multidisiplin Bangsa*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2024.
- Y. Elmita, N. Wandra, O. P. Bismark, E. Suryani, and M. A. Putra, "The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency)," *Strat. Bus. Rev.*, vol. 1, no. 1, pp. 107–116, 2023.
- A. A. Ablian, N. Wandra, I. Maas, O. P. Bismark, and M. A. Putra, "The Effect of Implementing Fingerprint Absence and Leadership on Employee Work Discipline," *Strat. Int. J. Soc. Issues*, vol. 1, no. 1, pp. 1–7, 2024.
- Y. Ramayunis, N. Wandra, I. Ma'as, and M. A. Putra, "The Influence of Leadership and Work Discipline on the Performance of Employees at the Lubuk Ulang Aling Tengah Village Head's Office," *Strat. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 83–91, 2024.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1).
- Farisi, S. (2016). Pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, M. E. P. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Muhayat, I. (2013). Pengaruh kinerja pegawai dan pengawasan terhadap disiplin kerja perusahaan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 01(01), 66–83.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge (2012). *perilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Beward, K. (2016). *Essential of Organizational Behaviour*. Canada: Pearson Canada, Inc.
- Sigar, J. A., et al. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.
- Sinambela, Sarton, et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.