

## PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN HALMAHERA UTARA

OSNAVITA KABIAY  
JOHNNY HANNY POSUMAH  
HELLY F. KOLON DAM

*Summary : This study aims to determine and analyze the influence of supervision on the discipline of employees of the Regional Secretariat of North Halmahera Regency. Research Methods that the authors use in this study is a quantitative research method. Data and information collected through questionnaire technique and completed with interview technique, data source / respondent of research is all secretariat officer of north Halmahera regency area as much 80 people. Analytical techniques used by hypothesis testing are frequency tables, product moment correlation and simple linear regression. Based on the description of the data it turns out most of the respondents are giving an assessment of the surveillance are in the variables category of "high". Then as many as 22 respondents or 27.5% other employees who stated that the supervision in the Secretariat of the District of North Halmahera is in the category of "medium" while the category "low" does not exist, while employee discipline at the Secretariat of the District of North Halmahera is in the category "high", 2 employees or 2.5 respondents stated that the work discipline of the North Halmahera District Secretariat is in the "moderate" category, while the "low" category does not exist. Thus, it can be concluded that between the supervision with the discipline of employees of the Secretariat of North Halmahera Regency at a very convincing level of trust.*

*Keywords: Supervision, work discipline of employees*

### Pendahuluan

Kebijakan reformasi birokrasi sebagaimana ditetapkan dalam Perpres No.80 Tahun 2011 diarahkan kelembagaan (organisasi), sistem ketatalaksanaan (manajemen) pemerintahan; kualitas sumberdaya manusia aparatur; dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif. Permasalahannya adalah reformasi birokrasi selama ini belum berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat. Hal ini terkait dengan tingginya kompleksitas permasalahan yang dihadapi birokrasi pemerintahan dan sangat sulitnya dalam mencari solusi perbaikan. Demikian pula, masih tingginya tingkat penyalahgunaan kewenangan, banyaknya praktek KKN dan masih lemahnya pengawasan terhadap kinerja aparatur negara merupakan cerminan dan kondisi birokrasi

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses yang diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu

pemerintahan yang masih jauh dari masyarakat.

Fenomena seperti tersebut di atas diduga sebagai akibat dari kurangnya perhatian kepada para pegawai. Dengan demikian, permasalahan ini menarik untuk diteliti dengan maksud untuk mengkaji "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara.

Berdasarkan identifikasi masalah pada bagian sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara?".

merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk mencapai tujuan kebutuhan dan

terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas, dan tanggungjawab.

Kata “pengawasan” sering mempunyai konotasi yang kurang menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi individu pegawai maupun kelompok pegawai. Padahal organisasi memerlukan pengawasan untuk menjamin tujuan organisasi sehingga tugas manajer/kepala unit adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan dan kebebasan pribadi pegawai atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokratisme, mematikan kreativitas, inovasi dan sebagainya yang akhirnya merugikan organisasi itu sendiri. Sebaiknya pengawasan yang kurang atau tidak mencukupi akan dapat memboroskan sumberdaya dan menyulitkan pencapaian tujuan organisasi.

Ndraha (2003: 197) mengatakan pengawasan sebagai proses, berlangsung dibawah empat prinsip pengawasan yang juga adalah prinsip organisasi, yaitu: (1) koordinasi sebagai hubungan timbal balik semua faktor di dalam suatu situasi, (2) koordinasi dengan kontak langsung antar manusia yang berkepentingan, (3) koordinasi pada tahap awal setiap kegiatan, dan (4) koordinasi sebagai sebuah proses yang berjalan terus menerus.

Menurut Nitisemito (1992 :199), kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar (Anonymous,1980).

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi, dan jenis data (Sugiyono, 2006). Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini merupakan suatu penelitian survey yang bersifat eksploratif, dengan pendekatan kuantitatif.

Surakhmat (1987) mengatakan, bahwa survey merupakan cara pengumpulan data primer dari sejumlah unit atau individu dalam waktu bersama. Danim (2000) mengartikan survei adalah metode pengumpulan data bersifat deskriptif, asosiatif ataupun logika sebab akibat mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu. Penelitian eksploratif merupakan penelitian yang bertujuan menemukan tentang sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu (Arikunto, 2000).

### B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang di teliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yakni variabel bebas (independent variabel) X atau variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (dependent variabel) Y atau variabel terpengaruh atau yang dipengaruhi. Variabel independent atau variabel bebas adalah fungsi pengawasan, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja pegawai.

1. Pengawasan sebagai variabel bebas atau *independent variable* adalah “pengaruh pengawasan”(X) didefinisikan sebagai kegiatan pengamatan, pemantauan, pemeriksaan, pengukuran dan

evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara.

Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, sebagai berikut:

- a. Personalia petugas atau unsur-unsur yang dilibatkan dalam melakukan pengawasan;
  - b. Metode atau sistem prosedur (misalnya tata kerja, langkah-langkah dan cara pelaksanaannya);
  - c. Sarana yang digunakan (misalnya laporan kemajuan, diskusi, dan lain-lain);
  - d. Tindak lanjut hasil pengamatan, pemantauan, evaluasi;
2. Sebagai variabel tak bebas atau *dependent variable* adalah "Disiplin Kerja Pegawai" (Y), disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku pegawai yang berorientasi pada penggunaan waktu kerja secara efisien. Variabel ini diamati melalui beberapa indikator, seperti:
- a. Masuk dan pulang kerja tepat waktu;
  - b. Tingkat absensi rata-rata dalam tiga bulan terakhir;
  - c. Tingkat loyalitas pegawai/bawahan kepada pimpinan/atasan;
  - d. Tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam proses pelaksanaan tugas;

### C. Populasi dan Sampel

- a. Populasi: Populasi dalam penelitian ini dimaksudkan ialah semua karakteristik yang menyangkut

penerapan fungsi dan pengaruhnya terhadap disiplin pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudjana (1986: 6) yang menyatakan bahwa, totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas, yang ingin dipelajari sifat-sifatnya, di namakan populasi.

- b. Sampel: sampel menurut Arikunto (1986) yaitu totalitas atau sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Lebih lanjut, di tambahkan Arikunto (1986) bahwa jika anggota populasi kurang dari 100, maka bisa dijadikan sampel penelitian, sehingga jadi penelitian populasi, dan jika anggota populasi lebih dari 100, maka bisa di ambil antara 10-15 % atau 20-25 % dan seterusnya.

### D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, baik data primer maupun data sekunder, maka akan digunakan beberapa alat/instrument dan cara/teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner (Daftar pertanyaan): digunakan untuk menjangking data primer yang didistribusikan langsung kepada 83 responden pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara.
- b. Wawancara: dengan menggunakan *interview guide* (pedoman wawancara): di gunakan untuk melengkapi data primer.
- c. Survey lapangan: digunakan untuk menjangking data sekunder yaitu, data statistik yang di peroleh melalui

Kantor Di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara, seperti: data kepegawaian, absensi, daftar hadir, dan lain-lain.

**E. Teknik analisis data**

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis kuantitatif, yaitu menggunakan rumus-rumus statistik sebagai berikut:

1. Analisis statistik deskriptif. Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan keadaan atau status dari tiap-tiap variabel penelitian. Untuk mengidentifikasi atau mendeskripsikan variabel-variabel penelitian digunakan analisis presentase yang dideskripsikan ke dalam tabel frekuensi dengan mengoperasikan rumus

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Dimana :

- P = Nilai presentasi yang dicari; kategori
- f = Frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap;
- n = jumlah responden

2. Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya maka digunakan teknik analisis korelasi *product moment*, dan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus korelasi r-pearson yang telah dimodifikasi oleh Sudjana (2002) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = nilai koefisien korelasi yang dicari
- n = total responden
- $\sum X$  = total nilai skor variabel X ( $X_1$  dan  $X_2$ )
- $\sum Y$  = total nilai skor variabel Y
- $\sum XY$  = total nilai skor (hasil kali antara total nilai skor variabel X dengan variabel Y)

3. Apabila hasil uji korelasi ternyata signifikan, maka akan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana (Sugiyono, 2006) dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut dengan menyelesaikan persamaan regresi.

$$\hat{Y} = a + bX.$$

Dimana :

- a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel X tidak berubah/tetap; dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum Y^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- b = koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X; dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat keberartian regresi diuji dengan statistic-F (Sudjana, 1990).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel yang akan dideskripsikan sebagaimana telah diajukan sebelumnya, terlebih dahulu perlu mendeskripsikan variabel-variabel penelitian baik variabel

bebas (independent variabel) maupun variabel-variabel terikat (dependent variabel), sebagaimana dikemukakan secara berurutan sebagai berikut :

1. Variabel Pengaruh Pengawasan

Pengaruh Pengawasan, sebagai variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang bebas yang bisa disebut variabel yang mempengaruhi, yang dalam hal ini di beri simbol (X). Pengawasan di maksud ialah pengawasan yang dilakukan baik oleh pejabat-pejabat yang berwenang maupun oleh atasan langsung.

Secara konkrit variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain :

- a. Personalia petugas atau unsur-unsur yang dilibatkan dalam melakukan pengawasan.
- b. Metode atau sistem prosedur (misalnya tata kerja, langkah-langkah dan cara pelaksanaannya).
- c. Sarana yang digunakan (misalnya laporan kemajuan, diskusi, dan lain-lain).
- d. Tindak lanjut hasil pengamatan, pemantauan, dan evaluasi.

Mengacu pada indikator tersebut, selanjutnya telah disusun daftar pertanyaan (kuesioner) kemudian di distribusikan kepada 80 responden pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara. Kuesioner disusun secara berstruktur sebanyak 10 butir pertanyaan dan setiap butir disediakan 5 pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden. Masing-masing opsi diberi nilai skor berdasarkan skala likert, dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga total nilai skor tertinggi untuk variabel pengaruh pengawasan (X) adalah  $10 \times 5 = 50$  dan total nilai terendah adalah  $10 \times 1 = 10$ .

Untuk keperluan penyusunan tabel distribusi frekuensi, maka data variabel ini

dikelompokkan menjadi 3 kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Dengan prosedur kategorisasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{Skor teoritik tertinggi dikurangi skor teoritik terendah;} \\ &= 50 - 10 = 40 \\ \text{Kategori (K)} &= 3(\text{tiga}) \\ \text{Interval (P)} &= \frac{R}{Ki} \\ &= \frac{40}{3} = 13 \end{aligned}$$

Dengan demikian kategorisasi variabel peranan pegawai dapat ditentukan, sebagai berikut :

- 1). Kategori rendah = 11-25
- 2). Kategori sedang = 24-36
- 3). Kategori tinggi = 37-50

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 80 responden, diperoleh gambaran mengenai pengaruh pengawasan di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara sebagaimana disajikan dalam

Daftar jawaban responden tentang variabel Pengawasan Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara

No	Kategori	Kelas Interval	Jumlah	
			(f)	(%)
1	Rendah	11-23	0	0
2	Sedang	24-36	22	27,5
3	Tinggi	37-50	58	72,5
Jumlah			80	100

Daftar pada tabel menunjukkan bahwa sebanyak 58 responden pegawai atau 72,5% dari 80 pegawai menyatakan bahwa pengawasan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara berada pada

kategori “tinggi”. Kemudian sebanyak 22 responden pegawai atau 27,5% lainnya yang menyatakan bahwa pengawasan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “sedang” sementara kategori “rendah” tidak ada dari 80 responden pegawai yang diwawancarai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara.

Berdasarkan pada deskripsi data tersebut ternyata sebagian besar responden yaitu memberi penilaian terhadap pengawasan sudah tinggi. Data tersebut memberi pengertian bahwa pengawasan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara sudah baik.

2. Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin Kerja Pegawai sebagai variabel tak bebas (Dependen), didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku pegawai yang berorientasi pada pengguna waktu kerja secara efisien.

Variabel ini diamati melalui beberapa indikator, seperti :

- a. Masuk dan pulang kerja tepat waktu;
- b. Tingkat absensi rata-rata dalam tiga bulan terakhir;
- c. Tingkat loyalitas pegawai/bawahan kepada pimpinan/atasan
- d. Tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam proses pelaksanaan tugas;

Mengacu pada indikator tersebut, selanjutnya telah disusun daftar pertanyaan (kuesioner) kemudian didistribusikan kepada 80 responden pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara. Kuesioner disusun secara berstruktur sebanyak 10 butir pertanyaan dan setiap butir disediakan 5 pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden. Masing-masing opsi diberi nilai skor berdasarkan skala likert, dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga nilai skor tertinggi untuk variabel peranan pegawai (X) adalah

$10 \times 5 = 50$ , dan total nilai terendah adalah  $10 \times 1 = 10$

Untuk keperluan penyusunan tabel distribusi frekuensi, maka data variabel ini dikelompokan menjadi tiga kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Dengan prosedur kategorisasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{Skor teoritik tertinggi dikurangi skor toritik terendah;} \\ &= 50 - 10 = 10 \\ \text{Kategori (ki)} &= 3 \text{ (tiga)} \\ \text{Interval (P)} &= \frac{R}{ki} \\ &= \frac{10}{3} = 13 \end{aligned}$$

Dengan demikian kategorisasi variabel peranan pegawai dapat ditentukan, sebagai berikut :

- 1) Kategori Rendah = 11-23
- 2) Kategori Sedang = 24-36
- 3) Kategori Tinggi = 37-50

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 80 responden, diperoleh gambaran mengenai kondisi Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara sebagaimana di sajikan dalam tabel 6.

Daftar Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara

No	Kategori	Kelas Interval	Jumlah	
			(f)	(%)
1	Rendah	11-23	0	0
2	Sedang	24-36	2	2,5
3	Tinggi	37-50	78	97,5
Jumlah			80	100

Daftar pada tabel menunjukkan bahwa sebanyak 78 responden pegawai atau sebesar 97,5% dari 80 orang pegawai yang

diwawancarai menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “tinggi”, 2 orang pegawai atau 2,5 responden menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “sedang”, sementara pada kategori “rendah” tidak ada. Hasil dari wawancara responden menyatakan bahwa keadaan Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “tinggi”.

#### 4.1 Hasil Analisis Statistik

Hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya berbunyi “ pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara ”. Perhitungan analisis regresi sederhana pada variabel prestasi pengawasan atas disiplin kerja pegawai menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,033 dan konstanta a sebesar 40,397. Dengan demikian bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 40,397 + 0,033X$ .

Untuk mengetahui tingkat keberartian pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai digunakan analisis of varians (uji-F). Berdasarkan hasil analisis of varians (uji-F), ternyata signifikansi pada taraf uji 5% karena nilai Fhitung mempengaruhi Ftabel (0,033). Dengan demikian hasil uji signifikan menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “ pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara”, dapat diterima keberlakuannya pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis data tersebut bahwa, pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Kuatnya keterkaitan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di perlihatkan melalui hasil analisis korelasi *Product moment* atau korelasi sederhana dari r-Person (yang telah dimodifikasi oleh sudjana) dan dibantu dengan program SPSS versi 16.0 for windows, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,042 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,002. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh/kontribusi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara diperoleh sebesar 0.2%, sementara sisanya sebesar 99,8% ditentukan oleh faktor lainnya.

#### 4.2 Pembahasan

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel pengawasan (X) berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 72,5%, menyusul kategori sedang sebesar 27,5%, dan kategori rendah tidak ada; sementara variabel disiplin kerja pegawai (Y) berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 97,5%, menyusul kategori sedang sebesar 2,5%, dan kategori rendah tidak ada, dari 80 responden pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan  $\hat{Y} = 40,397 + 0,033X$ , dan korelasi *product moment* dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,042 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,002 dapat teruji hipotesis yang menyatakan : “ Pengawasan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara” pada taraf signifikansi 5%.

Sementara itu kontribusi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, diperoleh sebesar 0,2% . Hal ini bermakna bahwa variasi perubahan ( naik atau turunnya) disiplin kerja pegawai turut dipengaruhi atau ditentukan oleh pengawasan sebesar  $\pm 0,2\%$ , dan sisanya

sebesar  $\pm 99,8\%$  turut di tentukan oleh faktor-faktor lainnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Mangacu pada hasil-hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka pada bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil analisis data memperlihatkan bahwa rata-rata pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin, khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara sudah optimal. Dengan melakukan pengawasan yang baik atau efektif, maka diharapkan para Pegawai Negeri Sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin kerja mereka.
2. Pengawasan oleh pemimpin berpegaruh positif atau nyata terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara.

Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis yang berbunyi “ pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara” pada tingkat kepercayaan yang sangat meyakinkan.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan keseluruhan hasil temuan dalam penelitian ini, maka dipandang perlu untuk memberikan beberapa saran antara lain :

1. Untuk mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai, khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara, maka perlu meningkatkan pengawasan

terutama mengefektifkan instrumen pengawasan melekat.

2. Selain itu, instrumen ganjaran perlu diefektifkan, baik pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maupun pemberian sanksi/hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto. S. 1986.*Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.

Danim Sudarwan. 2000.*Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Jakarta :Bumi Aksara.

Hadi. S. 1989 *Metodologi Research*. Jilid III. Andi Offset, Yogyakarta.

Ndraha. T. 2003.*Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Nitisemito. A. S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sudjana. 1983. *Tenik Analisis Regresi dan Korelasi* (bagi para peneliti). Tarsito Bandung.

Sugiyono. 2006. “*metode kuantitatif kualitatif dan R&D*”. Bandung: alfabeta.

### Sumber Lain :

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Utara Nomor 18 Tahun 2016 tentang Tata Kerja, Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah.