

**PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN GALELA
KABUPATEN HALMAHERA UTARA**

Linda gosango

070811026

***Abstract** : Research in the preparation of the thesis Tahir degree (S1) departs from the observation that the employees at the District Office Galela North Halmahera has not shown that the optimal behavior of labor discipline , it is something to do with the application fungsinpengawasan by the leader (Head) are less strict . Thus , this study aimed to analyze the effect of the application of the oversight function of the discipline employee working at the district office Galela North Halmahera .*

Methods and approaches used in this study is a quantitative and explanatory , where the data were collected through questionnaires distributed instruments to 30 employees at the district office Galela , after the data is collected , then analyzed dngan applying simple regression analysis techniques and product moment correlation .

The results showed that the average implementation oversight functions performed by the leadership , especially in the sub-district office Galela North Halmahera district has not been optimal . Not optimal implementation oversight by district Galela and this is a negative effect of the limited scope of authority that led to an attitude of doubt in taking action . The conclusion that can be drawn from these results is that the oversight function by Head penerapn very significant or noticeable effect on employee discipline at the district office Galela North Halmahera district . For that to district needs to improve oversight , especially effective monitoring instruments attached . In addition, the instrument needs to diefektifkn rewards , both pemeberian awards for employees who commit disciplinary offenses.

Keyword : controlling, working discipline

PENDAHULUAN

Kebijakan reformasi birokrasi sebagaimana ditetapkan dalam Perpres No. 7 Tahun 2005 diarahkan pada perubahan kelembagaan, sistem ketatalaksanaan pemerintah, kualitas sumber daya manusia aparatur dan sistem pengawan dan pemeriksaan yang efektif. Permasalahannya adalah reformasi birokrasi selam 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 dari kondisi birokrasi pemerintahan yang masih jauh dari harapan masyarakat.

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 tercapainya 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.

Pengawasan merupakan fungsi keempat dari proses manajemen, Handoko (1984:359) mendefinisikan pengawasan sebagai “proses untuk menjamin agar tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Bila ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan segera diambil tindakan koreksi. Agar dapat efektif mencapai tujuannya, pengawasan tidak dilakukan hanya pada saat akhir proses manajemen saja, akan tetapi berada pada setiap tingkatan proses manajemen. Dengan demikian pengawasan akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan pelayanan atau kinerja organisasi.

Koontz (1984:123) berpendapat bahwa “kontrol merupakan sistem sibernetik dan sistem masukan balik”. Setiap sistem mempunyai naluri untuk hidup, dan mengontrol dirinya sendiri melalui sistem komunikasi yang mentransfer informasi masukan balik agar bahaya dapat diketahui dengan segera dapat diambil.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin agar tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dengan demikian tujuan dan urgensi pengawasan meliputi :

- 1). Untuk mengetahui apakah hasil kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan;
- 2). Apakah pelaksanaan visi, misi, tugas dan fungsi organisasi telah sesuai dengan kebijaksanaan, pengarahan, prosedur, dan pedoman-pedoman yang telah ditetapkan;
- 3). Untuk mengetahui apakah ada kesulitan-kesulitan, hambatan-hambatan, tantangan, peluang dan potensi-potensi yang penting diketahui untuk keberhasilan pencapaian tujuan dan bilamana perlu melaksanakan tindakan koreksi;
- 4). Apakah pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan secara efisien, efektif dan produktif dilihat dari tenaga, biaya perlengkapan/ peralatan dan saran

prasarana yang ada; 5) untuk mengambil tindakan koreksi dan meluruskan kembali bila terjadi penyimpangan tujuan organisasi serta ketidak beresan dalam pelaksanaan rencana dan program; 6). Dengan adanya pengawasan dapat dicegah terjadinya penyimpangan, pemborosan dan kegagalan yang tidak perlu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa salah satu urgensi dan tujuan pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari aturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen. Dengan melakukan pengawasan yang baik, maka diharapkan para pegawai negeri sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin, atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.

Ndraha (2003:197) 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.

Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yan telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Seseorang yang telah diangkat sebagai pegawai negeri sipil, berarti yang bersangkutan secara hukum telah terikat dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi seluruh pegawai negeri sipil. Di samping memiliki sejumlah hak tertentu, pegawai negeri sipil yang bersangkutan juga harus tunduk terhadap sejumlah kewajiban yang harus diperhatikan sepanjang masa karirnya

Sebagai unsur aparatur negara yang secara langsung menjalankan kegiatan pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan masyarakat, Pegawai negeri sipil memiliki kewajiban yang lebih banyak dan lebih strategis dibandingkan dengan kewajiban pegawai perusahaan swasta

Pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan Galela Kabupaten Halmahera Utara sebagai salah satu birokrasi publik di tingkat kecamatan menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat, sesuai hasil pengamatan awal memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja pegawai, terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Kondisi ini diindikasikan dengan perilaku sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Salah satu contoh klasik adalah bahwa sebagian pegawai sering datang dan pulang kerja kurang tepat waktu serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah, berjalan-jalan/ makan siang diluar kantor, terutama dipusat-pusat perbelanjaan.

Secara teoritis, belum ditemukan pendapat para ahli tentang hubungan secara langsung antara faktor pengawasan

dengan disiplin kerja pegawai, namun apabila dilihat dari tujuan dan urgensi pengawasan itu sendiri, di mana pengawasan di maksudkan untuk menghindarkan pegawai dari tindakan dan perilaku yang menyimpang dari ketentuan dan peraturan yang berlaku serta outcome pengawasan merupakan feedback bagi pimpinan untuk melakukan pembinaan kepada pegawai/ bawahan dalam meningkatkan disiplin kerja mereka.

Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa pengawasan sangat penting bahkan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, sehingga dengan demikian, maka penerapan fungsi pengawasan punya hubungan kontributis dengan disiplin kerja pegawai itu sendiri.

METODE PENELITIAN

1. Metode yang digunakan

Metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan eksplanatoris survei. Vredenburg (1981) mengemukakan bahwa metode eksplanatoris survei adalah metode yang digunakan untuk menguji suatu hipotesis atau lebih umum lagi menjelaskan hubungan-hubungan antar variabel.

2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua(2) variabel yakni variabel bebas (independent variabel) atau variabel berpengaruh yakni pengawasan, dan variabel terikat (dependent variabel) atau variabel terpengaruh yakni disiplin kerja pegawai. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengawasan sebagai kegiatan pengamatan, pemantauan, pemeriksaan, pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai. Pengawasan dimaksud ialah pengawasan yang dilakukan baik oleh pejabat-pejabat yang berwenang maupun oleh atasan langsung.

Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, sebagai berikut :

- a. Personalia petugas yang dilibatkan dalam melakukan pengawasan
- b. Metode atau sistem prosedur
- c. Sarana yang digunakan
- d. Tindak lanjut hasil pengamatan, evaluasi.

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 pegawai kepada pimpinan
- d. Tingkatan ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam proses pelaksanaan tugas.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini dimaksudkan ialah semua karakteristik yang menyangkut penerapan fungsi pengawasan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Galela Kabupaten Halmahera Utara. Sudjana (1989:6) yang menyatakan bahwa, Populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif; daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas, yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dengan demikian yang dijadikan populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai negeri yang bekerja pada Kantor Kecamatan Galela Kabupaten Halmahera Utara, sesuai data terakhir berjumlah 32 orang.

Sampel menurut Arikunto(1989) yaitu totalitas atau sebagian atau wakil dari

populasi yang hendak diteliti. Lebih lanjut ditambahkan 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 diambil antara 10-15 % atau 20 -25 % dan seterusnya. Mengingat besar populasi kurang dari 100, maka penelitian ini mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populatif dengan besar sampel responden sebanyak 30 orang pegawai.

4. Instrumen Penelitian dan teknik pengumpulan data

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

- a. Kuesioner, digunakan untuk menjangkau data primer yang didistribusikan langsung kepada 30 responden pegawai di Kantor Kecamatan Galela Kabupaten Halmahera Utara
- b. Wawancara, dengan menggunakan interview guide (pedoman wawancara) digunakan untuk melengkapi data primer

- c. Survei lapangan, digunakan untuk menjangkau data sekunder, yaitu data statistik yang diperoleh melalui Kantor Kecamatan Galela Kabupaten Halmahera Utara, seperti : data kepegawain, absensi, DP3. Daftar hadir,dll.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Untuk mengidentifikasi variabel – variabel penelitian digunakan analisis tabel(tabel frekuensi) dan dilanjutkan dengan analisis rata-rata hitung (mean test).
- b. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menyelesaikan persamaan $Y = a + bX$ (Sudjana, 1983).
- c. Untuk menaksir besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel ta bebas, digunakan harga koefisien determinasi (r^2) dari hasil analisis korelasi korelasi sederhana (korelasi product moment) dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut :
 - (1) Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus r-Pearson yang

dimodifikasi oleh sudjana (1983), sebagai berikut :

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

- (2) Untuk mengetahui derajat deterinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, diperoleh dengan cara mengkuadratkan harga/ nilai koefisien korelasi, yaitu(r^2).
- d. Untuk uji signifikan hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsutasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 1% dengan dk = n.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Variabel Pengawasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X) mempunyai rentang skor teoritik antara 8 – 40 dan rentang skor empiric (R) anantara 17 – 29), dengan rata-rata (M)=23,7 simpangan baku(SD) = 4,46, median (me) = 24, dan modus (Mo) =21. Dengan menggunakan kelas interval (bki) sebanyak 3 kelas dan 3 kategori, dengan panjang interval (P) sebesar 4, maka selnjutnya dapat disusun distribusi fekuensi skor variabel Pengawasan (X1)

Tabel 1 Distribusi frekuensi skor variabel Pengawasan (X1)

Kategori	Kelas Interval	f-abs	f-rel	f-kum
Rendah	17- 20	5	16.7	16.7
Sedang	21-24	13	43.3	60.0
Tinggi	25-29	12	40.0	100.0
Jumlah		30	100	

Distribusi tabel menunjukkan bahwa sebaran skor variabel pengawasan berada pa kelas interval 21-24 dengan jumlah frekuensi sebanyak 13 responden atau 43,3% dari 30 responden. Realitas ini menunjukkan bahwa hamper separuh dari responden menyatakan bahwa penerapan fungsi pengawasan oleh pimpinan pada Kantor Kecamatan Galela Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “sedang” cenderung “tinggi”. Hal ini diindikasikan dengan skor rata-rata variabel pengawasan mencapai 23.7 atau sebesar \pm 78.9 % dari skor maksimum teoritik sebesar 40

2. Variabel Disiplin kerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja pegawai (Y) mempunyai rentang skor teoritik antara 8 – 40 dan rentang skor empiric (R) antara 17 – 30), dengan rata-rata (M)=25, simpangan baku(SD) = 3.86, median (me) = 25.5, dan modus (Mo)

=30. Dengan menggunakan kelas interval (bki) sebanyak 3 kelas dan 3 kategori, dengan panjang interval (P) sebesar 5, maka selanjutnya dapat disusun distribusi fekuensi skor variabel Pengawasan (X1).

Tabel 1 Distribusi frekuensi skor variabel Disiplin kerja pegawai (Y)

Kategori	Kelas Interval	f-abs	f-rel	f-kum
Rendah	17- 20	7	23.3	23.3
Sedang	22 - 26	13	43.3	66.7
Tinggi	27 - 31	10	33.3	100.0
Jumlah		30	100	

- Distribusi tabel menunjukkan bahwa sebaran skor variabel Disiplin kerja pegawai berada pada kelas interval 22-26 dengan jumlah frekuensi sebanyak 13 responden atau 43,3% dari 30 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin kerja pegawai. berada pada kategori “sedang” atau “menengah”.

B. PEMBAHASAN

Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Setelah dilakukan analisis dengan menerapkan rumus korelasi product moment atau korelasi sederhana dari r-Pearson dan dibantu dengan program SPSS

versi 12.0 for windows, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.788.

Uji signifikansi dengan cara mngkosultasi nilai koefisien korelasi hasil penelitian (r-hitung) dengan nilai r-tabel, ternyata sangat signifikan pada taraf uji 1 %, dimana $r_{hitung} = 0.788$ jauh lebih besar dari $r_{tabel} = 0.463$ pada taraf signifikansi 1 % dengan $dk = 30$. Jadi koefisi korelasi sebesar 0. adalah sangat signifikansi dan dapat diberlakukan untuk populasi yang berjumlah 30 orang dengan taraf kesalahan 1 %. Ini berari dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0.788 antara penerapan fungsi pengawasan dengan disiplin kerja peawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Galela Kabupaten Halmahera Utara.

Koefisien korelasi sebesar 0.788 tersebut kemudian dikuadratkan untuk mendapatkan harga koefisien determinasi atau koefisien penentu (r^2) yaitu sebesar 0.620. hal ini bermakna bahwa variasi yang terjadi pada variabel disiplin kerja pegawai sebesar ± 62 % ditentukan oleh variasi yang terjadi pada variabel penerapan fungsi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai 62 %, sedangkan sisanya sebesar 38 % ditentukan oleh

faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah diketahui adanya korelasi positif antara penerapan fungsi pengawasan dengan disiplin kerja pegawai, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana untuk melihat kecenderungan pola hubungan fungsional antara kedua variabel sekaligus menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dari hasil uji kergaman regresi sederhana, diperoleh $r_{hitung} = 45,722$ ternyata jauh lebih besar bila disbanding dengan $r_{tabel} = 7.64$ pada taraf signifikansi 1 % dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 28. Hal ini ditafsirkan bahwa variabel penerapan fungsi pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikia, hipotesis “penerapan fungsi pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pagawai pada kantor kecamatan Galela kabupaten Halmahera utara” secara empiric dapat diterima keberlakuannya pada tingkat kepercayaan 99%.

Untuk mengetahui keberartia koefisien regresi b dan kostanta a, digunakan statistic “t”

Model	Unstandars ized coefficients		Standars ized coefficie nts	1	Sig .
	B	Std. erro r			
1 (consta nt)	4.07 3	3.1 26	0.788	1.3 03	0.2 03
X	0.88 4	0.1 31			

Hasil uji statistic diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi b, ternyata sangat signifikan pada taraf uji 1 %,sedangkan koefisien konstanta a tidak signifika walaupun pada taraf uji 5%. Hal ini mengindikasikan koefisien regresi menunjukkan signifikan bahwa baik uji model regresi maupun keberartian koefisien regresi menunjukkan signifikansi pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap disiplin kerja pagawai.

Hal ini berarti bahwa naik turunnya disiplin kerja pegawai karena pengaruh penerapan fungsi pengawasan dapat diprediksi melalui persamaan regresi tersebut. Persamaan $\hat{Y} = 4.073 + 0.884(30) = 30,59$. Ternyata jika penerapan fungsi pengawasan ditingkatkan hingga maksimal (30), maka disiplin kerja pegawai akan naik dari rata-rata 25 menjadi 30,59. Dengan demikian dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa apabila penerapan fungsi pengawasan ditingkatkan sampai maksimal

(100%), maka disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan melebihi 100%. Hal ini diindikasikan pula dengan harga koefisien kostanta a yang hanya sebesar 4.073, yang berarti bahwa tanpa diterapkannya fungsi pengawasan oleh pimpinan, maka disiplin kerja pegawai hanya sebesar 4.073 atau 13.57%.

KESIMPULAN Dan SARAN

1. KESIMPULAN

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

1. Hasil analisis data memperlihatkan bahwa rata-rata penerapan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, khususnya camat di kantor kecamatan Galela kabupaten Halmahera utara belum optimal. Belum optimalnya penerapan fungsi pengawasan oleh camat galela dan ini merupakan efek negative dari ruang lingkup kewenangannya yang terbatas sehingga memunculkan sikap keragu-raguan dalam mengambil tindakan.
2. Penerapan fungsi pengawasan oleh camat berpengaruh sangat signifikan

atau nyata terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Galela kabupaten Halmahera utara.

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 pada kantor kecamatan Galela kabupaten Halmahera utara, maka camat perlu meningkatkan pengawasan, terutama mengefektifkan instrumen pengawasan melekat.
2. Diperlukan instrument ganjaran perlu diefektifkan, baik pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maupun pemberian sanksi/hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous. 1980. Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri
- Atmosudirto, P. 1986. Dasar-dasar Administrasi Manajemen dan Office Management. Jakarta : Pustaka Reptak Jantop.

- Arikunto, S. 1986. *Prosedur Penelitian*. Bina Aksara. Jakarta
- Dessler garry. 1987. *Human Resource Management*. Terjemahan: Benjamin Molan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prehallindo
- Gibson, John Ivancevich, James H. Donnelly. 1986. *Organization, behavior, structural and process*. Terjemahan: Abdul Rosyid. Jakarta : Pustaka Pressindo
- Hadi, S. 1989. *Metodologi Research*. Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen*. Edisi kedua. Jakarta : Gunung Agung
- Koontz, Harold J And Cyril O'donnell. 1984. *Management*. Eight Edition. McGraw-Hill, Kogakusha, Ltd.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN). 2003. *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI)*. Jakarta: Sti Press.
- Ndraha, T. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sudjana. 1983. *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi (bagi para peneliti)*. Bandung : Tarsito
- 1989. *Metode Statistika*, Edisi ke-6. Bandung: Tarsito
- Terry George. 1961. *Principles of Management*. New York: Richard D. Irwin, Inc.
- Wijono, Djoko. 1997. *Manajemen Kepemimpinan Dan Organisasi Kesehatan*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Winardi, J. 2000. *Perencanaan dan Pengawasan Dalam Bidang Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Inpres No.1 Tahun 1989 *Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat*
- Kepmen PAN NO.KEP/46/M.PAN/4/2004 *Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat dalam Penyelenggaraan Pemerintah sebagai pengganti Kepmen PAN No. 93/Menpan/1989 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat sebagaimana telah diubah dengan Kepmen PAN No.30 Tahun 1994*