

## PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT WASILE KABUPATEN HALMAHERA TIMUR

Nurkocim

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

Nurlaila

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyse how much influence and discipline of work to employee performance at the district office wasile Halmahera district east of collection was done by distributing questionnaires, the analysis method used is multiple regression analysis with a sample of 33 respondents. Statistic of test results showed that the t test (partial) control positive and significant effect on the performance (Y) employees at the district. ( $X_1$ ) employees and the district, t test (partial) discipline at the district office wasile eastern Halmahera district, and thus of the test results F (simultaneously) showed that a significant difference between the independent variables namely the supervision and discipline of work on performance (Y) employees at the district office wasile Halmahera Timur district can be received.

**Keyword:** Supervision, Discipline influence, and performance of employees

### PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Wasile Kabupaten Halmahera Timur, merupakan salah satu aparaturnegara yang mempunyai peraturan sesuai dengan peraturan daerah tahun 2003 kantor camat mempunyai fungsi diantaranya: (1). Mengkoordinasikan kebijakan teknis operasional seksi meliputi tugas bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan kesejahteraan rakyat dan pelayanan umum; (2.) Mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya; (3). Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; (4). Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; (5). Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; (6). Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan; (7). Memimpin dan Mengkoordinasikan perumusan rencana kegiatan kecamatan; (8). Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dengan unit terkait di tingkat kecamatan; (9). Perumusan laporan kegiatan kecamatan sebagai bahan pertanggung jawaban kepada atasan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2001). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam hubungan dengan pengawasan, Dubin dalam Sadik (2013), mengemukakan bahwa apabila ada kontrol yang dilakukan pimpinan terhadap kinerja pegawai maka dengan sendirinya akan termotivasi untuk selalu melaksanakan semua tanggung jawab kerja yang diberikan sebab jika tidak dilaksanakan maka akan berpengaruh terhadap penilaian atasan terutama dalam hal seberapa besar prestasi kerja individu sebagai *out put* akhir yang sering kali dipergunakan dalam sistem penilaian karier, sebagaimana yang dinyatakan oleh Fleishman dalam Sadik (2013) bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya,

kekurangan–kekurangan dalam pelaksanaan dalam pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi, pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari–cari kesalahan, melainkan ditujukan agar rencana–rencana agar dapat dilaksanakan dengan sebaik–baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan–peraturan yang ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas–tugas yang dilaksanakan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagaimana pegawai menaati peraturan–peraturan yang ada. Sedangkan menurut Sinungan (2009) berkenaan tentang disiplin pegawai berpendapat bahwa :Di suatu unit lembaga pemerintahan hanya sekitar 25 % dari pegawai dari tingkat atas, tingkat menengah, atau tingkat bawah benar–benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu keras yang ada. Hal ini dikarenakan, ada diantara mereka yang terpaksa bekerja lembur karna harus mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sedangkan 75 % pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan sering mengurangi jam kerja. Hal ini dikarenakan, banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk–duduk ngobrol, menghubungi atau menelfon teman atau keluarganya, bahkan ada yang izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitanya dengan tugas pekerjaannya.

Berbagai peraturan yang berkaitan dengan disiplin kinerja pegawai di Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur

telah banyak dibentuk, namun dalam implemetasinya masih banyak pegawai yang tidak disiplin. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakan kedisiplinan, perlu adanya pengawasan pimpinan. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakan kedisiplinan, sebab pimpinan merupaka panutan dan sorotan dari bawahannya.

Oleh karena itu, pimpinan ikut berperan serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab karena keberhasilan serta kegagalan pegawai. Apabila organisasi melaksanakan pengawasan secara baik maka tercapainya tujuan yang optimal.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, maka pegawai harus diberikan pengawasan dan penegasan terhadap disiplin kerja yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan prilaku yang diberikan pengabdian, tanggung jawab, serta wibawa sebagai pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Pentingnya perkembangan sumber daya manusia dikarenakan kemampuan pegawai yang dimilikinya, seperti yang diungkapkan Rivai (2008), bahwa bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu organisasi perusahaan tanpa ditunjang oleh kemampuan pegawainya (sumber daya manusia), niscaya organisasi tersebut tidak akan maju dan berkembang.

Rahayu (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan–peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi–sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kantor Kecamatan Wasile Kabupaten Halmahera Timur, merupakan salah satu aparaturnegara yang mempunyai peraturan sesuai dengan peraturan daerah tahun 2003 kantor camat mempunyai fungsi diantaranya: (1). Mengkoordinasikan kebijakan teknis oprasional seksi meliputi tugas bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban,

pemberdayaan masyarakat desa/ kelurahan kesejahteraan rakyat dan pelayanan umum; (2) Mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya; (3). Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; (4). Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; (5). Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; (6). Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemeritahan ditingkat kecamatan; (7). Memimpin dan Mengkoordinasikan perumusan rencana kegiatan kecamatan; (8). Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dengan unit terkait di tingkat kecamatan; (9). Perumusan laporan kegiatan kecamatan sebagai bahan pertanggung jawaban kepada atasan.

Begitu banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai sehingga dibutuhkan pengawasan secara langsung mengontrol disetiap ruangan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada, namun hal ini berbeda dengan situasi yang terjadi, terdapat kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan tidak tertata dengan baik. Penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana jam masuk kantor pada jam 08.00 tapi masih banyak pegawai yang terlambat datang, bahkan pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung. Sedangkan ketika pulang kantor, pegawai sering pulang lebih cepat dari jam pulang kantor pada jam 16.30. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik. Kegiatan aparatur pada Kantor Kecamatan Wasile Kabupaten Halmahera Timur sebagai pelayanan publik masih sering terlambat dan kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya, hal ini tentunya pimpinan sangat dibutuhkan perannya dalam menyikapi fenomena ini, pengawasan yang baik dan bijaksana agar supaya mengevaluasi kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Dari rekapan persentase absensi untuk tiga bulan diatas terlihat bahwa absensi pegawai untuk Bulan Juli 2015, terdapat 4 pegawai ijin, 1 pegawai ijin sakit dan 30 pegawai alpa (tanpa keterangan), Bulan

Agustus 2015, terdapat 7 pegawai ijin, 3 pegawai ijin sakit dan 19 pegawai alpa (tanpa keterangan), dan Bulan September 2015, terdapat 5 pegawai ijin, 4 pegawai ijin sakit dan 27 pegawai alpa (tanpa keterangan). Hal ini mengindikasikan bahwa dimana peranan pimpinan dalam menyikapi kondisi kedisiplinan sebagai pegawai negeri sipil yang terikat dengan peraturan yang berlaku, dan tentunya hal ini menimbulkan permasalahan bagi pemimpin untuk memberikan pengawasan dan disiplin kerja bagi pegawai guna meningkatkan kinerja secara maksimal.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur.

## KAJIAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sadik (2013) yang menggunakan variabel penelitian pengawasan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kabupaten Halmahera Barat. Berdasarkan uji regresi simultan diketahui bahwa variabel bebas berpengaruh sebesar 83,4 % terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tomagola (2014) yang menggunakan variabel penelitian motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kota Ternate. Berdasarkan uji regresi simultan diketahui bahwa variabel bebas berpengaruh sebesar 95% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2006), yang menggunakan variabel penelitian disiplin kerja dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas dan efektifitas kerja pegawai sebagai variabel terikat. Menyimpulkan bahwa secara bersamaan variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan pada Badan Kepegawaian Kota Semarang.

Sebesar 61,3% sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukarman (2013), yang menggunakan variabel penelitian motivasi dan pengawasan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Menyimpulkan motivasi dan pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat positif terhadap kinerja Guru yang menerima tunjangan sertifikasi di Ke Camatan Gegesik Kabupaten Cirebon. Dari hasil analisis regresi terbukti 59,20% sedangkan sisanya 40,80% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor departemen sosial kabupaten Gorontalo, dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas soaial Kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja pegawai pada dinas soaial Kabupaten Gorontalo termasuk kategori tinggi, sedangkan pengaruh variabel disiplin (X) terhadap kinerja (Y) termasuk kategori tinggi. Sebesar 51,5% pengaruh yang ada terhadap kinerja sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum lalu lintas angkutan jalan (DPU-LLAJ) Karang Anyar. Dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sub dinas kebersihan dan tata kota dinas pekerjaan umum lalu lintas angkutan jalan (DPU-LLAJ) Kabupaten Karang Anyar. Sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan variabel lain. Yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmara Hendara Komara (2009), yang dilakukan pada

pegawai Dinas Kompraswil Provinsi Riau, dengan menggunakan variabel penelitian strategi organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Menyimpulkan baik buruknya kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja intrinsik yaitu pemberian kesempatan berprestasi, kesempatan berkarier, pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin ditingkatkan motivasi intrinsik maka kinerja pegawai semakin efektif.

## KAJIAN TEORI

### Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan atau proses untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk memperbaiki kemudian dan mencegah terulang kembali kesalahan-kesalahan dan bahkan lebih dari pada itu sebagaimana dikemukakan oleh Kambey dalam Sadik (2013) ditujukan juga sebagai acuan dalam memperbaiki kesalahan dengan mempelajari letak kelemahan atau kesalahan yang tercipta untuk kemudian diperbaiki di waktu mendatang. Adapun yang menjadi indikator dalam pengawasan ini yakni, 1. Penilaian atas pekerjaan yang dilakukan, 2. Evaluasi atas pelaksanaan tugas, 3. Peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang pengawasan.

Gauzali dalam Rivai (2005), mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah: (1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana. (2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sesuai dengan instruksi. (3) Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien. (4) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan. (5) Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

Simamora (2001) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses penilaian terhadap kegiatan yang di laksanakan apakah telah sesuai dengan ap yang di rencanakan sekaligus sebagai fungsi kontrol yang di laksanakan pimpinan terhadap pelaksanaan serta hasil kerja para bawahan dalm bentuk pengawasan melekat yang di dasarkan pada tingkat pelaksanaan dalam bentuk pengawasan langsung yakni pengawasan yang di lakukan dengan cara

mendatangi atau melakukan pemeriksaan di tempat terhadap objek yang diawasi pemeriksaan setempat ini dapat berupa pemeriksaan administratif atau pemeriksaan fisik di lapangan.

### Disiplin Kerja

Sutrisno (2010), mengemukakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan baik pula.

Rivai (2005), mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Pendapat lain mengatakan bahwa kedisiplinan seseorang pegawai atau karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, Hasibuan dalam Tomagola (2014), mengidentifikasi delapan indikator kedisiplinan sebagai berikut :

- a. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan, agar pegawai bersungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik tentang berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahanpun juga akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahanpun juga akan kurang berdisiplin.

- c. Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lainya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan.
- e. Pengawasan melekat (wasket). Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan/ organisasi, dengan wasket berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah dan prestasi kerja karyawan, hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Sanksi hukum. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku kedisiplinan karyawan atau berkurang.
- g. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship* hendaknya harmonis.
- h. Ketangkasan. Ketangkasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan harus berani bertindak tegas

menerapkan hukum bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2006). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

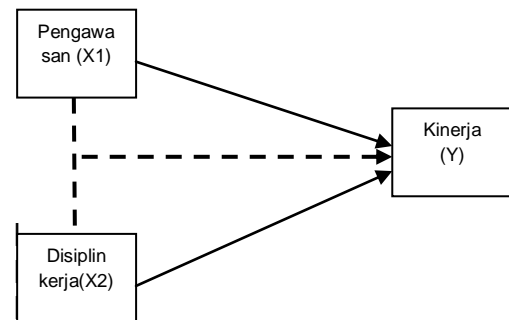
Rivai (2005), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Dengan kata lain untuk mengetahui kinerja karyawan dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai.

Menurut Prawirosentono dalam Tomagola (2014). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin, kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan bekerja.
4. Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

### KERANGKA PIKIR

Gambar 1 Kerangka Pikir



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, maka dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda, yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur dan populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur yang berjumlah sebanyak 33 orang pegawai.

### HASIL

#### Analisis Deskriptif

Variabel pengawasan terbagi atas 4 item. Nilai rata-rata jawaban pada ke empat item pertanyaan tentang pengawasan sebesar 4.32 dari seluruh item pertanyaan. Variabel pengawasan dapat dideskripsikan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan pertama, dari 33 responden terdapat 39.4% atau 13 responden menjawab sangat setuju, 57.6% atau 19 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa 57.6% atau 19 responden setuju bahwa atasan melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk menemukan adanya penyimpangan dan tingkat pencapaian tujuan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 1 adalah sebesar 4.36.
- b. Item pertanyaan kedua, dari 33 responden terdapat 36.4% atau 12 responden menjawab sangat setuju, 60.6% atau 20 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1

responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 60.6% atau 20 responden setuju bahwa sebelum melaksanakan tugas, saya sering diberikan arahan oleh pimpinan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 2 adalah sebesar 4.33.

- c. Item pertanyaan ketiga, dari 33 responden terdapat 51.5% atau 17 responden menjawab sangat setuju, 39.4% atau 13 responden menjawab setuju, 9.1% atau 3 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 51.5% atau 17 responden menjawab sangat setuju bahwa dalam melaksanakan tugas kami sering diarahkan oleh pihak manajemen untuk melakukan evaluasi. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 3 adalah sebesar 4.42.
- d. Item pertanyaan keempat, dari 33 responden terdapat 21.2% atau 7 responden menjawab sangat setuju, 69.7% atau 23 responden menjawab setuju, 9.1% atau 3 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 69.7% atau 23 responden setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, banyak peraturan dan ketentuan yang mengatur dan mengendalikan perilaku pegawai. Rata-rata item(mean) dari pernyataan 4 adalah sebesar 4,12.

Secara umum item pertanyaan tentang variabel pengawasan di peroleh nilai rata-rata sebesar 4,32%. Maka dapat di simpulkan, bahwa pengawasan di kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur sangat baik.

Variabel disiplin kerja terbagi atas 10 item. Nilai rata-rata jawaban pada kesepuluh item pertanyaan tentang disiplin kerja sebesar 4,26 dari seluruh pertanyaan. Variabel disiplin kerja dapat didiskripsikan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan pertama, dari 33 responden terdapat 24.2% atau 8 responden menjawab sangat setuju, 75.8% atau 25 responden menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 75.8% atau 25 responden setuju bahwa pegawai selalu datang tepat waktu sesuai dengan waktu

yang di tentukan. Rata-rata item(mean) dari pernyataan 1 adalah sebesar 4.24.

- b. Item pertanyaan kedua, dari 33 responden terdapat 30.3% atau 10 responden menjawab sangat setuju, 69.7% atau 23 responden menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 69.7% atau 23 responden setuju bahwa pegawai selalu menggunakan jam istirahat sebaik-baiknya sesuai dengan aturan instansi. Rata –rata item (mean) dari pernyataan 2 adalah sebesar 4.30.
- c. Item pertanyaan ketiga, dari 33 responden terdapat 18.2% atau 6 responden menjawab sangat setuju, 81.8% atau 27 responden menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 81.8% atau 27 responden menjawab sangat setuju bahwa pegawai selalu pulang tepat waktu. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 3 adalah sebesar 4.18.
- d. Item pertanyaan keempat, dari 33 responden terdapat 42.4% atau 14 responden menjawab sangat setuju, 54.5% atau 18 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 54.5% atau 18 responden setuju bahwa pegawai menggunakan pakaian sesuai aturan instansi. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 4 adalah sebesar 4.39.
- e. Item pertanyaan kelima, dari 33 responden terdapat 48.5% atau 16 responden menjawab sangat setuju, 48.5% atau 16 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 48.5% atau 16 responden setuju bahwa pegawai selalu menunjukkan sopan santun dan menghormati sesama rekan kerja maupun terhadap pimpinan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 5 adalah sebesar 4.45.
- f. Item pertanyaan keenam, dari 33 responden terdapat 24.2% atau 8 responden menjawab sangat setuju, 75.8% atau 25 responden menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 60.6% atau 20 responden setuju bahwa sebelum melaksanakan tugas, saya sering diberikan

arahan oleh pimpinan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan dari 6 adalah sebesar 4.24.

- g. Item pertanyaan ketujuh, dari 33 responden terdapat 21.2% atau 7 responden menjawab sangat setuju, 78.8% atau 26 responden menjawab setuju, 9.1% atau 3 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakan bahwa 78.8% atau 26 responden menjawab sangat setuju bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 7 adalah sebesar 4.21.
- h. Item pertanyaan kedelapan, dari 33 responden terdapat 24.2% atau 8 responden menjawab sangat setuju, 72.7% atau 24 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakan bahwa 72.7% atau 24 responden setuju bahwa pegawai bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 8 adalah sebesar 4.21.
- i. Item pertanyaan kesembilan, dari 33 responden terdapat 18.2% atau 6 responden menjawab sangat setuju, 81.8% atau 27 responden menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakan bahwa 81.8% atau 27 responden setuju bahwa pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan masing-masing. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 9 adalah sebesar 4.18.
- j. Item pertanyaan kesepuluh, dari 33 responden terdapat 27.3% atau 9 responden menjawab sangat setuju, 69.7% atau 23 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakan bahwa 69.7% atau 23 responden setuju bahwa pegawai selalu menjaga sikap dan perilaku dalam lingkungan instansi. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 10 adalah sebesar 4.24.

Secara umum item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja di peroleh nilai rata-rata sebesar 4,26%. Maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kinerja pegawai pada Kantor

Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur cukup baik.

Variabel kinerja terbagi atas 10 item. Nilai rata-rata jawaban pada kelima item pertanyaan tentang kinerja sebesar 4.29 dari seluruh pertanyaan. Variabel kinerja dapat didiskripsikan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan pertama, dari 33 responden terdapat 24.2% atau 8 responden menjawab sangat setuju, 72.7% atau 24 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakan bahwa 72.7% atau 24 responden setuju bahwa pegawai selalu mengerjakan tugas sampai selesai. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 1 adalah sebesar 4.21.
- b. Item pertanyaan kedua, dari 33 responden terdapat 33.3% atau 11 responden menjawab sangat setuju, 66.7% atau 22 responden menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakan bahwa 66.7% atau 22 responden setuju bahwa pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan setandar yang ditetapkan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 2 adalah sebesar 4.33.
- c. Item pertanyaan ketiga, dari 33 responden terdapat 36.4% atau 12 responden menjawab sangat setuju, 63.6% atau 21 responden menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakan bahwa 63.6% atau 21 responden menjawab sangat setuju bahwa pegawai memiliki kerapian dalam setiap melakukan pekerjaan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 3 adalah sebesar 4.36.
- d. Item pertanyaan keempat, dari 33 responden terdapat 54.5% atau 18 responden menjawab sangat setuju, 45.5% atau 15 responden menjawab setuju,. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakan bahwa 54.5% atau 18 responden sangat setuju bahwa pegawai memiliki ketelitian dalam setiap melakukan pekerjaan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 4 adalah sebesar 4.55.
- e. Item pertanyaan kelima, dari 33 responden terdapat 45.5% atau 15 responden menjawab sangat setuju, 51.5% atau 17 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1



- responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 51.5% atau 17 responden setuju bahwa pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan pimpinan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 5 adalah sebesar 4.42.
- f. Item pertanyaan keenam, dari 33 responden terdapat 24.2% atau 8 responden menjawab sangat setuju, 75.8% atau 25 responden menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 75.8% atau 25 responden setuju bahwa pegawai mampu menjalin kerja sama dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja atau pimpinan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 6 adalah sebesar 4.42.
- g. Item pertanyaan ketujuh, dari 33 responden terdapat 24.2% atau 8 responden menjawab sangat setuju, 72.7% atau 24 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 72.7% atau 24 responden menjawab sangat setuju bahwa pegawai selalu kompak dalam bekerja sama dengan tim ataupun rekan kerja. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 7 adalah sebesar 4.21.
- h. Item pertanyaan kedelapan, dari 33 responden terdapat 24.2% atau 8 responden menjawab sangat setuju, 72.7% atau 24 responden menjawab setuju, 3.0% atau 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 72.7% atau 24 responden setuju bahwa pegawai memiliki tanggung jawab pada hasil kerja yang sesuai dengan setandar instansi yang telah ditetapkan. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 8 adalah sebesar 4.21.
- i. Item pertanyaan kesembilan, dari 33 responden terdapat 21.2% atau 7 responden menjawab sangat setuju, 72.7% atau 24 responden menjawab setuju, 6.1% atau 2 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 72.7% atau 24 responden setuju bahwa pegawai berani mengambil keputusan pada hasil kerja yang telah dikerjakanya. Rata-rata item

(mean) dari pernyataan 9 adalah sebesar 4.15.

- j. Item pertanyaan kesepuluh, dari 33 responden terdapat 27.3% atau 9 responden menjawab sangat setuju, 66.7% atau 22 responden menjawab setuju, 6.1% atau 2 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat di katakana bahwa 66.7% atau 22 responden setuju bahwa pegawai memiliki inisiatif sendiri sebelum diperintah oleh atasan meskipun bukan pekerjaan sesuai dengan jabatannya. Rata-rata item (mean) dari pernyataan 10 adalah sebesar 4.21.

Secara umum item pertanyaan tentang variabel kinerja di peroleh nilai rata-rata sebesar 4,29%. Maka dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur sangat cukup baik.

### Hasil Analisis Regresi

Analisis berganda merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk memperkirakan (predicition). Dengan demikian maka analisis regresi sering disebut analisis pridiksi, maka nilai prediksi tidak selalu tepat dengan nilai rilnya, maka semakin tepat persamaan regresi tersebut.

Dari hasil pengalahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel pengawasan( $X_1$ ) dan kedisiplinan kinerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) maka dapat di oeroleh model regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 17.772 + 0.686 (X_1) + 0.749(X_2) + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka :

1. Jika variabel pengawasan ( $X_1$ ) berubah (meningkat atau menurun), maka variabel kinerja ( $Y$ ) akan berubah sebesar 0.686 dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap. Pola hubungan antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan variabel kinerja ( $Y$ ) adalah positif, yaitu jika  $X$  meningkat maka  $Y$  juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya, jika variabel pengawasan ( $X_1$ ) menurun maka variabel kinerja ( $Y$ ) juga akan menurun.
2. Jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berubah (meningkat atau menurun), maka variabel kinerja ( $Y$ ) akan berubah sebesar 0.749 dengan asumsi bahwa variabel

pengawasan ( $X_1$ ) tetap. Pola hubungan antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja ( $Y$ ) adalah positif, yaitu jika  $X$  meningkat maka  $Y$  juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya, jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) menurun maka variabel kinerja ( $Y$ ) juga akan menurun.

#### **Pembuktian Hipotesis Uji Regresi Parsial (t)**

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.6 diketahui nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel pengawasan ( $X_1$ )= 6.240 variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) = 6.878 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 3.048 pada derajat kebebasan (df)  $33-2-1 = 30$  dengan taraf signifikan alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Dari perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel pengawasan ( $X_1$ )= 6,240 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (3.048) maka  $H_0$  untuk variabel pengawasan ( $X_1$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengawasan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). sedangkan nilai  $t_{hitung}$  dari variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) = 6.878 juga lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (3.048) maka  $H_0$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) pegawai pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur.

#### **Uji Regresi Simultan (F)**

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada tabel 4.6 diketahui nilai  $F_{hitung}$  variabel  $X$  adalah 15.389 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan alpha ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat pembilang  $3-1=2$  dan derajat penyebut  $33-2-1 = 30$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3.354. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) pegawai Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengawasan secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dinyatakan bahwa pengawasan pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, di pengaruhi oleh variabel kinerja yang di ukur dengan menggunakan item pernyataan. Atasan melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk menemukan adanya penyimpangan dan tingkat pencapaian tujuan, sebelum melaksanakan tugas, saya sering diberikan arahan oleh pimpinan, dalam melaksanakan tugas kami sering diarahkan oleh pihak manajemen untuk melakukan evaluasi, dan dalam melaksanakan pekerjaan, banyak peraturan dan ketentuan yang mengatur dan mengendalikan perilaku pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadik (2013), yang menggunakan variabel penelitian pengawasan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dan hasilnya yaitu pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kabupaten Halmahera Barat.

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004). Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya.

Tujuan pengawasan adalah memperoleh masukan apakah hasil yang sudah dicapai sesuai dengan perencanaan, apakah itu suatu keberhasilan ataupun kegagalan, bila belum sesuai target, dimana letak kelaamanan, kesalahan dan kesulitan-kesulitan yang dialaminya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, dengan besarnya koefisien korelasi ( $r$ ) yakni koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja) menunjukkan bahwa variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) mempunyai hubungan dengan variabel terikat (kinerja). Begitu pula dengan besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) yakni koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent (pengawasan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (pengawasan dan disiplin kerja) mampu mempengaruhi variabel dependen (kinerja).

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi, yang diukur dengan pernyataan tentang disiplin kerja yaitu, Jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, cara berpakaian, sopan santun, kepatuhan, bertingka laku, tanggung jawab, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan norma yang berlaku pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur

Kedisiplinan kerja diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Handoko (2005). Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 2001). Salah satu dari

aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi kinerja untuk pencapaian tujuan (Nitisemito, 2001).

Dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amran (2009) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor departemen sosial kabupaten Gorontalo, dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas soaial Kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan, besarnya hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja pegawai pada dinas soaial Kabupaten Gorontalo termasuk kategori tinggi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2006), yang menggunakan variabel penelitian disiplin kerja dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas dan efektifitas kerja pegawai sebagai variabel terikat. Menyimpulkan bahwa secara bersamaan variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan pada Badan Kepegawaian Kota Semarang.

Dalam penelitian ini responden yang menjadi objek penelitian adalah pegawai pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, sebanyak 33 orang. Dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para responden dan seluruh pegawai menyatakan setuju terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, diketahui bahwa nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0.725 yang berarti bahwa secara bersama-sama pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur sebesar 0.725 atau 72.5% sementara pengaruh variabel lain yang tidak di teliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebesar 27.5% atau 100-72.5%. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang berarti bahwa secara bersama-sama pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur.

Pengaruh yang diberikan oleh variabel pengawasan dan disiplin kerja bersifat positif yang artinya semakin baik pengawasan dan disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin buruk pengawasan dan disiplin kerja pegawai maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Victor Vroom dalam Sukarman (2013:48) yang menyatakan bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya. Sedangkan untuk disiplin kerja, Sutrisno (2010:96) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang pegawai / karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (Kinerja) yang akan dicapai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya, maka penulis akan menarik kesimpulan-kesimpulan dan saran berdasarkan gambaran umum variabel-variabel penelitian. Kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten

### DAFTAR PUSTAKA

Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten

Halmahera Timur, yang berarti bahwa semakin baik pengawasan yang dimiliki pimpinan kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti semakin baik disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur.
3. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar pimpinan pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur agar meningkatkan mekanisme dan sistem pengawasan yang terkoordiner dan aturan disiplin yang jelas sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
2. Disarankan agar pimpinan pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, hendaknya lebih memperhatikan penerapan faktor disiplin kerja dan pengawasan yang sesuai agar pegawai termotivasi untuk dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan dengan baik.
3. Pimpinan instansi harus dapat mendorong pegawai untuk bisa mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi dan ketelitian dalam mengerjakan tugas sehingga tercapai tujuan dengan baik.

Gorontalo. Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol ,No 2

Asmara Hendra Komara. 2009. Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

- Kimpraswil Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Menejemen Bisnis*, Vol 1, No 1
- Amstrong. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resourece Managemet*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol ,No 2
- Guntur, Setiyawan dan Waridin 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, UGM Press
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Mangkunegara, A.A.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosida Karya. Edisi Rivisi Jilid II. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rahayu, 2006. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Sadik, Gebi. 2013. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Halmahera Barat. *Skripsi*. Universitas Khairun Ternate
- Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukarman. 2013. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Penerima Tunjangan Sertifikasi di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon. *Tesis*. Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.
- Sutrisno, Edy 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Kencana prenada Media Group, Jakarta
- Tomagola D. Santi (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Ternate Univesitas Khirun.