

**PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT KECAMATAN BLANGPEGAYON KABUPATEN
GAYO LUES**

SKRIPSI

OLEH :

HUSNI BAKRI
NPM :1103100057

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji ujian skripsi fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas muhammadiyah sumatera utara oleh:

Nama : HUSNI BAKRI

NPM : 1103100057

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Pada hari, Tanggal : kamis, 13 April 2017

Waktu : 08.30 Wib

TIM PENGUJI

PENGUJI I : LEYLIA KHAIRANI, Dra, M.Si (.....)

PENGUJI II : MARLINANG SIBUEA, M.Pd (.....)

PENGUJI III : TASRIF SYAM, Drs, M.Si (.....)

PENGUJI IV : SYAFRUDDIN, S.Sos, MH (.....)

PANITIA UJIAN

KETUA

SEKRETARIS

Drs. TASRIF SYAM, M.Si

Drs. ZULFAHMI M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN

Bismillahirrahmanirrahim

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : HUSNI BAKRI

NPM : 1103100057

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN BLANG PEGAYON KABUPATEN GAYO LUES**

Medan, 13 APRIL 2017

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

TASRIF SYAM, Drs, M.Si

SYAFRUDDIN, S.Sos, MH

DISETUJUI OLEH
KETUA JURUSAN

NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

DEKAN

Drs. TASRIF SYAM, M.Si

PERNYATAAN



Dengan ini saya, Husni Bakri. NPM : 1103100057 menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh undang-undang, termasuk perbuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku .
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat serta karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis didalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 7 April 2017
Yang Menyatakan,

Husni Bakri

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN BLANG PEGAYON KABUPATEN GAYO LUES

HUSNI BAKRI

NPM : 1103100057

Pengertian tentang pengawasan sangat beragam dan banyak sekali pendapat para ahli yang mengemukakannya, namun demikian pada prinsipnya yang dikemukakan oleh para ahli adalah sama, yaitu merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan (*dasein*) dengan hasil yang diinginkan (*dassolen*), yang dilakukan dalam rangka melakukan koreksi atas penyimpangan yang terjadi dalam kegiatan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan atasan langsung di Kantor Camat Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kuantitatif yaitu melalui penyebaran angket atau daftar pertanyaan dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues, dengan jumlah pegawai 29 orang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan di terima kebenarannya bahwa sedangkan Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues, hal ini terbukti berdasarkan perhitungan dari kedua variabel dengan r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $r_{xy} = 0,537 > 0,309$ dengan $n = 29$ orang dengan taraf 5%. Kemudian tingkat korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) berada pada tingkat interpretasi sedang yaitu antara 0,40-0,599. Untuk mengetahui signipikan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah dengan menggunakan uji t adapun hasilnya $3,309 > 0,537$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dari hasil analisis determinasi diketahui 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% disebabkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Sedangkan hasil uji regresi linier bahwa kenaikan variabel (X) dari 19 ke 29 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 3,407 ke 6,369 dengan persamaan garis regresinya $(Y) = 3,307 + 6,369 (X)$.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt, karena berkat rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, dan tidak lupa shalawat beriring salam kita panjatkan kepada Nabi Muhammad Saw, yang telah membawa kita dari kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul :“Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues.”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan S-1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Administrasi Pembangunan.

Dalam penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara moril maupun materil serta doa. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terima kasih dan penghargaan yang tidak putus-putusnya terhadap ayahanda Zakaria selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan tugas perkuliahan ini dan kepada Ibunda saya Siti Zubaidah terimakasih juga perhatiannya, dukungannya serta nasehatnya selama ini.
2. Bapak Dr. Agussani M.AP Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. Tasrif Syam, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama penyusunan Skripsi.
4. Ibuk Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Syafruddin S.Sos, MH Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama penyusunan Skripsi.
6. Dosen dan seluruh pegawai staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai dan staff biro yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan urusan administrasi penulis.
8. Ibuk Meutia Khatmi, SSTP.M.Si. selaku Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasinya.
9. Bapak Wildan Zunifril, Ama.Pd yang telah membantu penulis untuk mendapatkan informasi surat izin penelitian.
10. Para responden yang disertakan dalam penelitian ini, yang telah memberikan berupa bantuan data-data yang sangat penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada saudara-saudara saya Zuharah, Al-Zikri, Al-Fazri Dan Ikhwan Fauzi. Yang tidak pernah lupa memberikan doa dan tidak pernah lupa menanyakan kapan wisuda.
12. Kepada Adik-adik saya yang saya sayangi, Adik Novi Alisma Hamka, Nindi Arezy, Raja Sandika, Kurniawan, Icha, Naila, Mahdalena, Farhan, Khairul, Khairil, Khaila, Arkhan, dan saya tidak pernah lupa dari canda tawa kalian adik-adik ku yang tersayang Bang Bakri selalu merindukan kalian.
13. Kepada paman, serinen, abang dan adik saya yang ada di medan Paman Surya Abadi, Ali Akbar Udin, Sidin, Hindarko, Ramadhan Icon Asyik. Srinen Alpendi, Erfendi Syahputra, Whin Buk, Andre, Bahtiar, Remang, Zuki, Andis, Abdul Rajak (Abok), Jul, Rudi, Aulia, Abdi, Putra Ar, Asril Keong, Khaidir, Udin. Abang Adi Ubur-Ubur, Ilham, Juandi, Bustan. Adik Dedi, Usman Ali, Mursidi, Asli, Udin, Iwan, J.Fahmi(Gonok), Dan Samsul. yang tidak pernah lelah memberikan semangat dan saya tidak akan pernah lupa sama canda-canda kalian.

14. Kepada Nenek saya yang selalau saya rindukan dan tidak pernah lupa mendoakan saya semasih mengerjakan skripsi bakri sayang nenek selamanya.
15. Kepada kekasihku Intan Permata Sari selalu memberikan ku semangat dan doa semoga keberhasilan dan juga kesuksesan selalu menyertai kita Amiin.
16. Dan saya tidak akan pernah lupa kisah dan kenangan yang tercipta dalam 6 tahun belakangan ini yang sangat membantu saya mengetahui dan memahami bagaimana rasanya di dalam perantauan ini.
17. Seluruh mahasiswa dan mahasiswi Ilmu Adminitrasi Negara Konsentrasi Pembangunan.

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah Swt melimpahkan rahmat dan karunianya serta membalas segala budi baik yang diberikan kepada penulis. Akhirnya, penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 7 April 2017

Husni Bakri

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGHANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika penulisan	5
BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Pengawasan.....	6
1. Pengertian Pengawasan.....	6
2. Prinsip-prinsip pengawasan	8
3. Fungsi-fungsi pengawasan	10
4. Jenis -jenis pengawasan	10
5. Tujuan pengawasa.....	11
B. Disiplin Kerja.....	12
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2. Jenis-Jenis Didiplin Kerja	15
3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja	17
C. Pegawai negeri sipil	21
1. Pengertian pegawai negeri sipil (PNS).....	21
2. Jenis-jenis pegawai negeri sipil.....	22
3. Jabatan pemerintahan berstatus pegawai negeri.....	23

D. Pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja	24
E. Anggapan Dasar dan Hipotesis	25
1. Anggapan Dasar	25
2. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	27
B. Definisi Operasional	27
C. Teknik Pengumpulan Data	29
1. Data Primer	29
2. Data Sekunder	30
D. Populasi Dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sample	30
E. Teknik Analisis Data	30
1. Uji Korelasi Product Moment	30
2. Uji Signifikan	31
3. Uji Determinasi	31
4. Uji Regresi Linear	32
F. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	32
G. Tinjauan Ringkasan Objek Penelitian	33
1. Letak dan Lokasi Penelitian.....	33
2. Sejarah Singkat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues.....	34
3. Tugas, Fungsi, Tujuan dan Sasaran Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues	34
4. Struktur organisasi.....	36

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data	39
B. Pembahasan (Analisis Data)	42

1. Analisis Data Untuk Variabel (X) Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung	42
2. Analisis Data Untuk Variabel (Y) Disiplin Kerja Pegawai	50
C. Tabel Frekuensi Variabel	58
D. Uji Korelasi Product Moment.....	64
E. Uji Signifikan.....	67
F. Uji Determinasi.....	78
G. Uji Regresi Linear	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut jenis kelamin..... 39
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut umur/usia..... 40
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Pendidikan..... 41
Tabel 4.4	distribusi jawaban responden tentang pimpinan memberikan teladan kepada bawahan 42
Tabel 4.5	distribusi jawaban responden tentang pimpinan/atasan tegaas dalam mengambil keputusan 42
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan mempunyai wibawa di hadapan pegawai 43
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan bertindak adil dalam memperlakukan pegawai 44
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden bahwa pimpinan terbuka menerima pendapat dari pegawai..... 44
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan mempunyai toleransi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan 45
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Mengajak Pegawai Melakukan Hal Yang Baru Dalam Pengembangan Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues 45
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai 46
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan memberikan pendelegasian wewenang yang jelas terhadap pegawai..... 47
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan memberikan pujian bila pegawai melaksanakan tugas melampaui target..... 47
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan memberikan wawasan kepada pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan 48
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan memberikan tingkat waktu kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan 49

Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang pekerjaan.....	50
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden tentang apakah peralatan kerja yang dipakai pegawai dalam keadaan baik.....	50
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden tentang apakah pegawai merasakan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.....	51
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan memberikan penghargaan bila ada pegawai yang bekerja dengan memuaskan	52
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden dalam mengambil keputusan, atasan langsung memprtimbangkan pendapat pegawai.....	52
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden tentang apakah terdapat hubungan kerja yang baik antara atasan dan pegawai.....	53
Tabel 4.22	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan memberikan kemandirian kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya	54
Tabel 4.23	Distribusi Jawaban Responden apakah tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan pendidikan pegawai.....	54
Tabel 4.24	Distribusi Jawaban Responden tentang terdapat batasan tanggung jawab yang jelas pada masing-masing pegawai sesuai dengan tugas pegawai.....	55
Tabel 4.25	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuannya.....	56
Tabel 4.26	Distribusi Jawaban Responden tentang pimpinan melaksanakan rotasi pegawai sehingga tidak terjadi kejenuhan dalam kerja.....	56
Tabel 4.27	Distribusi Jawaban Responden tentang terdapatnya jenjang karir yang jelas pada kantor.....	57
Tabel 4.28	tabulasi data nilai jawaban responden mengenai variabel (x) pengaruh pengawasan atasan langsung.....	58
Tabel 4.29	distribusi frekuensi jawaban berdasarkan variabel bebas (x) pengaruh pengawasan atasan langsung.....	60
Tabel 4.30	tabulasi data nilai jawaban responden mengenai variabel (y) disiplin kerja pegawai.....	61

Tabel 4.31	distribusi frekuensi jawaban berdasarkan varabel bebas (y) disiplin kerja pegawai.....	63
Tabel 4.32	perhitungan antara varabel bebas (x) pengaruh pengawasan atasan langsung dan varabel trikat (y) disiplin kerja pegawai.....	64
Tabel 4.33	Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Grafik Garis Regresi Linear Sederhana	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Angket Penelitian.

Lampiran II : SK- 1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi.

Lampiran III : SK- 2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Dosen Pembimbing.

Lampiran IV : SK- 3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi.

Lampiran V : SK- 4 Undangan Seminar Proposal Skripsi.

Lampiran VI : SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi.

Lampiran VII : Surat Pengantar Izin Penelitian Mahasiswa.

Lampiran VIII: Surat Keterangan Penelitian.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang yang terlibat didalamnya harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang.

Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan dari masing-masing orang yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan keberhasilan kerja, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang terkait dalam suatu organisasi. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap

permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang di dalamnya termasuk disiplin kerja pegawai menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Terjadinya kesalahan prosidur mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan disiplin kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya.

Sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut. Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai negeri sipil di Kantor

Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues kurang optimal, karena terkadang pemimpin tidak ada ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja dan ada pegawai yang berada diluar kantor untuk kepentingan diluar pekerjaan kantor pada saat jam kerja.

Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kemudian tentunya akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Sebagai faktor penyebab rendahnya disiplin kerja di Kantor Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues tersebut adalah faktor pengawasan atasan langsung yang merupakan hal paling mendasar dalam perilaku manusia dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik membuat judul penelitian: **“Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perlu dibuat suatu perumusan masalah yang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian sehingga dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues”?**.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung di Kantor Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues.
- b. Untuk mengukur Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues.
- c. Untuk mengukur Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan berpikir penulis melalui karya ilmiah.
- b. Sebagai suatu masukan bagi pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues dalam memberikan bagaimana Pengaruh Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
- c. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Ilmu Administrasi Negara serta bahan bandingan bagi calon peneliti selanjutnya.

D. sistematika penulisan**BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan Latar Belakang Masalah, Perumasan Masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Berisikan Pengawasan, Disiplin Kerja, Pegawai Negri Sipil Dan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan Metode Penelitian yang menguraikan tentang Jenis Penelitian,Defenisi Operasional, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Teknik Analisis Data, Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian, Tinjauan Ringkas Objek Penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan Analisis Hasil Penelitian, Menguraikan Penyajian Data, Pembahasan Atau Analisis Data, Dan Penyajian Hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan Kesimpulan Dan Saran

BAB II

URAIAN TEORITI

A. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengertian tentang pengawasan sangat beragam dan banyak sekali pendapat para ahli yang mengemukakannya, namun demikian pada prinsipnya tujuan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli adalah sama, yaitu merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan (*dassein*) dengan hasil yang diinginkan (*dassolen*), yang dilakukan dalam rangka melakukan koreksi atas penyimpangan yang terjadi dalam kegiatan organisasi.

Menurut Siagian (2002:169) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Harahap (2001:10) menyatakan bahwa secara sederhana pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan dengan mulus tanpa penyimpangan-penyimpangan yang berarti.

Menurut Manullang (2002:59) pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk mengharapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya bila perlu mengkoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Manan (2001:53) pengawasan adalah suatu bentuk hubungan dengan legal entity yang mandiri, bukan hubungan internal dan entitas yang sama.

Menurut Winardi (2004:50) pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari.

Menurut Handoko (2003:359) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi/instansi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan elemen tugas-tugas manajerial dan ia mencakup tindakan pengukuran dan perbaikan (koreksi) performa pihak yang diawasi guna memastikan bahwa sasaran-sasaran, intruksi yang dikeluarkan dilaksanakan secara efisien dan berjalan lancar.

Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa pengawasan merupakan suatu hal yang essensial dalam organisasi dan tidak dapat diabaikan serta tugas dan tanggungjawab pemimpin untuk melakukan penelitian atau pengkajian ulang terhadap usaha ataupun organisasi.

Dari keseluruhan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi/instansi. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari

kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

2. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Menurut Simbolon (2004:69) prinsip prinsip pengawasan adalah :

- a. Pengawasan harus berorientas pada tujuan organisasi
- b. Pengawasan menjamin daya dan hasil guna pekerjaan
- c. Pengawasan harus terus menerus
- d. Hasil pengawasan harus dapat memberikan umpan balik terhadap perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan, perencanaan dan kebijaksanaan waktu yang akan datang
- e. Pengawasan harus berdasarkan atas standar yang objektif
- f. Pengawasan harus jujur mendahulukan pada kepentingan umum daripada kepentingan pribadi
- g. Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan-peraturan yang berlaku

Menurut Manullang (2002:175) ada 2 prinsip pengawasan yaitu :

a. Adanya perencanaan tertentu

Adanya rencana yaitu merupakan suatu keharusan bagi manajer untuk menetapkan tujuan yang akan mencapai tujuan instansi. Pengawasan tanpa adanya perencanaan tidak akan biasa dilakukan dan sebaliknya perencanaan dalam pelaksanaan kerja tidak akan menghasilkan sesuatu yang diharapkan tanpa adanya pengawasan.

b. Adanya pemberian intruksi serta wewenang kepada bawahan

Wewenang dan intruksi harus diberikan kepada bawahan agar mereka mengetahui apa yang menjadi pekerjaannya, kapan dan dimana dilaksanakan, serta bagaimana hubungannya dengan pihak-pihak lain didalam instansi dan sejauh mana dapat melaksanakan wewenang yang dilimpahkan kepada mereka dengan baik.

Menurut Siagian (2002:176) pengawasan akan berjalan efektif apabila memiliki berbagai ciri sebagai berikut :

- a. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan
- b. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya dari rencana
- c. Pengawasan harus mewujudkan pengecualian pada titik-titik strategi tertentu
- d. Objektivitas dalam melakukan pengawasan
- e. Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi
- f. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat
- g. Efisiensi pelaksanaan pengawasan
- h. Pengawasan harus bersifat membimbing

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip pengawasan antara lain : adanya rencana tertentu dalam pengawasan dapat segera dilaporkan apabila adanya bentuk penyimpangan,

pengawasan harus bersifat fleksibel, dinamis dan ekonomis, pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi/instansi.

3. Fungsi-Fungsi Pengawasan

Harahap (2001:35) fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu :

- a. Penetapan standar pelaksana
- b. Penentuan ukuran-ukuran pelaksana
- c. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan
- d. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar

Pada hakekatnya pengawasan berfungsi sebagai pengarah supaya jangan terjadi kekeliruan dan sesuai dengan rencana melalui pelaksanaan membuat orang menjadi disiplin dalam mengerjakan tugasnya dan menghindari penyimpangan yang akan terjadi.

4. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Handyaningrat (2004:144) pada dasarnya pengawasan terdiri dari empat macam yaitu :

- a. Pengawasan dari dalam organisasi (internal control). Pengawasan dari dalam artinya bahwa pengawasan yang dilakukan oleh unit atau aparat pengawasan yang berasal dari dalam organisasi atau instansi, yang

bertindak atas nama pimpinan organisasi, dimana hasil dari tindakannya berupa data atau informasi yang berguna bagi pimpinan dalam menilai kebijakan yang telah ada atau menentukan kebijakan berikutnya sebagai perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahannya.

- b. Pengawasan dari luar organisasi (eksternal control). Pengawasan ini dilakukan dari aparat atau unit pengawasan dari luar organisasi yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi.
- c. Pengawasan preventif. Pengawasan ini dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan dengan maksud agar tidak ada kesalahan atau penyimpangan data dalam melakukan kegiatan organisasi.
- d. Pengawasan represif. Pengawasan ini dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan, dengan cara menilai dan membandingkan pelaksanaan pekerjaan dengan rencana yang telah ditetapkan, kemudian diambil tindakan pekerjaan selanjutnya berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Tujuan Pengawasan

Menurut Sukarna (1992:122), tujuan pengawasan adalah :

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
- b. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.

- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam perencanaan terarah pada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- d. Untuk mengetahui apakah biaya sesuai dengan program (tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditetapkan dalam rencana.
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana.
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian maksud dan tujuan pengawasan adalah untuk memperbaiki atau mencegah adanya kesalahan, penyimpangan-penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan untuk menghindari kerugian-kerugian yang dilakukan sejak dimulainya suatu pekerjaan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Prijodarnanto (1994: 23) bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Rivai (2004:44) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku.

Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman. Maka, dapat dipahami bahwa disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap disiplin diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga.

Pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri. Sinungan (2003:145), disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-

perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, normadan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari pendapat di atas, dikatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi sipelanggar, namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan kerja yaitu kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerjaada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan kepada organisasi. Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja.

Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pada pegawainya, karena dengan mereka merasa sebagai bagian organisasi tersebut maka pegawai berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Martono (1987:92) yang mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja yaitu “suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti”.

Kemudian Martoyo (2000:125), disiplin berasal dari kata “*Discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada didalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik dari pada sebelumnya.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Tindakan disiplin suatu organisasi merupakan wujud dari pembinaan disiplin kerja. Tindakan disiplin kerja merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran.

Menurut Handoko (2001:208), jenis disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standart danaturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Dicipline*” padasetiap pegawai tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai, dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditemukan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary actioan*)

3) Disiplin Progresif

Disiplin Progresif merupakan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Sedangkan menurut Simamora (2004:610-611) ada tiga jenis bentuk disiplin,yaitu :

1) Disiplin Manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.

2) Disiplin Tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satusama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap organisasi.

3) Disiplin Diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Diteruskan lagi oleh Saydam (2000:289) bahwa pelaksanaan disiplin kerja dilihat dari kepatuhan pegawai seperti berikut :

- 1) Menaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang
- 2) Mematuhi seragam lengkap
- 3) Ikut serta dalam pelaksanaan upacara
- 4) Bersikap sopan santun dalam menjalankan tugas

Dari pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk dilaksanakan guna untuk pencapaian kinerja dengan cara menggerakkan para pegawai agar memiliki disiplin diri yang berguna dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan ditentukan oleh sejauhmana faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pegawai itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Siswanto (1989:277) bahwa diharapkan para tenaga kerja berdisiplin adanya dorongan yang muncul dari dirisendiri dan berjalan sesuai dengan irama berputarnya program dan beban kerjainstansi. Organisasi menghendaki setiap kegiatan yang dilaksanakandapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu organisasi juga berusaha menciptakan keteraturan didalam

proses pelaksanaan kerja. Selain menjalankan fungsi pengendalian juga membentuk suatu budaya disiplin kerja. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai suatu instansi pemerintahan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:195) sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pemimpin

Teladan Pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pimpinan yang baik harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta, sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas jasa dan kesehjahteraan

Balas jasa dan kesehjahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

5) Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

6) Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut.

Menurut Soejono, (1997:67) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

- 1) Ketepatan waktu para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan

bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor, pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Adapun faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut Martoyo (2000:26) antara lain:

- 1) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh motivasi agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

- 2) Pendidikan dan latihan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu

pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat pegawai agar tujuan organisasi tercapai.

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam lingkungan yang berdisiplin dapat memberikan keuntungan bagi orang tersebut, karena kebiasaan disiplin tersebut akan mempengaruhi dirinya, apalagi seorang pemimpin yang selalu memberi arahan, motivasi, keadilan dalam berdisiplin serta pengawasan yang sebaik mungkin pada pegawainya, hal ini bisa sangat membantu pencapaian tujuan organisasi.

C. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian Republik Indonesia, Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh, pejabat yang berwenang, dan disertai tugas

dalam suatu jabatan atau disertai tugas negara lainnya yang telah ditetapkan dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dapat dilihat dari pengertian di atas maka terdapat empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri, yaitu :

- 1) Memenuhi syarat yang telah ditentukan
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya
- 4) Digaji menurut perundang-undangan yang berlaku

Menurut Ryass (2001:34), Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap lembaga birokrasi pemerintah, dapat memenuhi segala tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, dengan menaati segala peraturan dan kebijakan diatur pemerintah, sehingga terciptalah sikap Pegawai Negeri Sipil dan berdaya guna dan hasil guna.

2. Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada departemen,

lembaga non departemen, Kesekretariatan, dan Lembaga Tertinggi atau tinggi Negara.

- b. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
- c. Pegawai Negeri Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lain, seperti Hakim pada Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan lain-lain.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di daerah otonom, seperti daerah provinsi/kabupaten/kota dan gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan dipekerjakan pada pemerintah daerah maupun dipekerjakan diluar instansi induknya.

3. Jabatan Kepemerintahan Berstatus Pegawai Negeri

1. Jabatan Struktural

Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri dalam rangka memimpin suatu organisasi negara.

2. Jabatan Fungsional

Jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi pemerintah, tetapi dari sudut pandang fungsinya diperlukan oleh organisasi pemerintah. Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dapat dicapai.

Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Dinas daerah dipimpin oleh kepala dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh kepala daerah dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi syarat atas usul sekretaris daerah. Dinas daerah mempunyai tugas dan fungsi utama yaitu :

- a) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
- b) Penyelenggaraan urusan pemerintah dalam pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya
- c) Pembinaan dan pelaksana tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati/Walikota melalui sekretaris daerah.

D. Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang merupakan pedoman untuk mencapai tujuan. Disiplin dapat ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi diemban oleh pimpinan organisasi. Melalui pengawasan pimpinan organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Dan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan.

Dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan, suatu organisasi bagaimanapun bentuk dan bergerak dibidang apapun sudah pasti mempunyai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak sekali usaha yang dilakukan baik itu berupa tenaga, waktu dan dana. Agar tujuan dapat dicapai

secara efektif dan efisien maka diperlukan pengawasan. Pengawasan dimaksudkan agar tujuan dan sasaran kegiatan usaha unit-unit pemerintah dapat tercapai secara berdayaguna dan berhasil guna yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, rencana atau program, pembagian dan pendelegasian tugas, rumusan kerja, pedoman pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri. Pada gilirannya hal ini akan menciptakan kondisi ketaatan dan kepatuhan yang dinamis terhadap perintah dan kebijaksanaan pimpinan serta perundang-undangan yang berlaku, tanpa tekanan serta kreatifitas dari inisiatif terus tumbuh dan berkembang yang memungkinkan tingkat disiplin kerja para pegawai menjadi tinggi.

E. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut Winarto (1990:97), adalah titik tolak pemikirannya yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Sedangkan anggapan dasar menurut Arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan ialah asumsi yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah: “Pengawasan Atasan Langsung Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai”.

2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2003:70), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dengan kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Jika pengawasan atasan langsung dilaksanakan dengan baik maka Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues akan meningkat”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Adapun metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kuantitatif yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya-upaya mendiskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan tentang tinjauan konsep yang telah diklasifikasikan ke dalam bentuk variabel yang akan diteliti. Selain itu definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel.

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh pengawasan atasan langsung. Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun yang merupakan indikator-indikatornya adalah :

- 1) Pemantauan adalah memeriksa langsung perihal atau orangnya sendiri di tempat di mana peristiwa terjadi dan di mana bawahan itu bertugas.

serta melalui penilaian terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

- 3) Bimbingan dan pengarahan adalah segala kegiatan yang dilakukan pimpinan dalam memberikan saran terhadap pelaksanaan tugas.
- 4) Tindakan disiplin adalah segala usaha yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan dalam rangka memebrikan sanksi bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikatornya adalah :

- 1) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarahkepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangiketidakseimbangan.
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- 3) Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus

mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

- 4) Sikap adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi obyek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu pengumpulan data dengan cara turun langsung kelapangan untuk mempermudah dan memperoleh data-data yang diperlukan.

a. Angket

Merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

- a) Untuk jawaban “Ya” diberi skor nilai 3
- b) Untuk jawaban “Kadang-kadang” diberi skor nilai 2
- c) Untuk jawaban “Tidak” diberi skor nilai 1

2. Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh literatur-literatur yang mempunyai relevansi langsung terhadap yang akan diteliti.

b. Dokumentasi

Merupakan pengumpulan data diperoleh melalui pengumpulan peraturan, Undang-undang, Laporan-laporan, serta Dokumen-dokumen yang relevan mengenai masalah penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 29 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2003:97), jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Artinya jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yaitu 29 orang.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Korelasi Product moment

Untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment yang dikutip dari Sugiyono (2003:212) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan Variabel x dan y

x = Variabel bebas

y = Variabel Terikat

n = jumlah Responden

2. Uji Signifikan

Untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t Hitung

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

3. Uji Determinisasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinisasi, yaitu:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi

4. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus :

$Y = a + bx$, dimana:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

x = Nilai variabel bebas

Setelah itu dari hasil perhitungan regresi linier variabel bebas tingkat maksimum dan minimum dapat digambarkan dalam bentuk berupa grafik garis regresi linier sederhana.

F. Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 6 Oktober sampai tanggal 10 Oktober 2016

G. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian

1. Letak dan Lokasi Penelitian

Kabupaten Gayo Lues adalah salah satu kabupaten dari provinsi Aceh, Indonesia yang merupakan hasil pemekaran dari kabupaten Aceh Tenggara dengan dasar hukum UU Nomor 4 tahun 2001 pada tanggal 10 April 2002. Kabupaten ini berada di kawasan gugusan pegunungan bukit barisan, sebagian besar wilayahnya merupakan area Taman Nasional Gunung Leuser yang telah di canangkan sebagai warisan dunia. Kabupaten ini merupakan kabupaten yang paling terisolasi di Aceh. Pada mulanya daerah Gayo dan Alas membentuk pemerintahan sendiri terpisah dari Aceh Tengah, maka terbentuklah Kabupaten Aceh Tenggara (UU Nomor 4/1974) namun karena kesulitan transportasi daerah Gayo ingin membentuk kabupaten tersendiri. Maka terbentuklah Kabupaten Gayo Lues dengan (UU Nomor 4/2002) dengan Ibu kota Blang Kejeren. Gayo Lues memiliki luas wilayah 5.719 km² dan terletak pada koordinat 3°40'46,13''- 4°16'50,45''LU 96°43'15,65''- 97°55,24,29'' BT. Mayoritas Penduduk yang berada di Kabupaten Gayo Lues adalah berasal dari etnik Gayo. Bermukim Pula disana warga dari Suku Aceh, Alas, Minang, Jawa Serta Batak.

Kabupaten Gayo Lues memiliki 11 kecamatan yang terdiri dari :

- a. Kecamatan Blangkejeren.
- b. Kecamatan Blangpegayon.
- c. Kecamatan Kuta Panjang.
- d. Kecamatan Blang Jerango.
- e. Kecamatan Rikit Gaib.

- f. Kecamatan Pantan Cuaca.
- g. Kecamatan Dabun Gelang.
- h. Kecamatan Pinding.
- i. Kecamatan Putri Betung.
- j. Kecamatan Tripe Jaya.
- k. Kecamatan Terangon.

2. Sejarah Singkat Kecamatan Blang Pegayon

Blang pegayon adalah sebuah kecamatan di kabupaten gayo lues, Provinsi Aceh, Indonesia. Yang terdiri dari 12 desa yaitu Cinta Maju, Kong, Tetiggi, Gantung Geluni, Porang Ayu, Umelah, Kutebukit, Bemem, Anak Reje, Bener Baru, Akang Siwah Dan Blang Bengkik. Bagaimana Taman nasional lueser sebagian besar mengelilingi wilayah kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues.

3. Tugas, Fungsi, Tujuan dan Sasaran Kecamatan Blangpegayon Kabupaten Gayo Lues.

a. Tugas

Adapun tugas Camat di Kecamatan Blang Pegayon dalam meningkatkan pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai, dimana camat melaksanakan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan yang efektif dan efisien sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Fungsi

Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten gayo lues secara umum mempunyai fungsi sebagai penyeru kepada masyarakat dalam pelaksanaan tugas pokok dan

fungsi untuk mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera dan bermartabat.

Adapun fungsi Camat Kecamatan Blangpegayon sebagai berikut:

- 1) Menyusun program dan kegiatan kecamatan.
- 2) Mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan.
- 3) Penyelenggaraan kegiatan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa.
- 4) Mengkoordinasikan kegiatan masyarakat.
- 5) Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan terhadap kegiatan di bidang ketentraman dan ketertiban umum.
- 6) Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan bidang ekonomi dan pembangunan.
- 7) Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan bidang sosial dan masyarakat.
- 8) Pelaksanaan penatausahaan kecamatan.
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang di berikan bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Tujuan

Tujuan kecamatan Blangpegayon dalam mengembangkan visi misi kecamatan adalah pertama, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat kedua, meningkatkan akselerasi pembangunan melalui fasilitas infrastruktur wilayah perdesaan ketiga,meningkatkan kualitas koordinasi antar lembaga

kecamatan/kabupaten, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa, dan ke empat mengembangkan kapasitas kelembagaan desa.

d. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari visi misi kecamatan Blang Pegayon, maka sasaran yang hendak dicapai dalam periode 2016-2017 adalah sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya kualitas pelayanan yang maksimal.
- 2) Terwujudnya koordinasi yang sinergis antara lembaga tingkat kecamatan dan kabupaten dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- 3) Terlaksananya kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati kepada camat dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah.
- 4) Terasiliasnya upaya penyediaan infrastruktur perdesaan yang mendukung akses pendidikan, kesehatan, dan peningkatan pendapatan masyarakat.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktifitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjalankan hubungan wewenang siapa melapor dan kepada siapa,

sebagai sebuah organisasi, tercapai visi dan misi dinas ditentukan oleh kerja sama antara seluruh sistem bidang, lini, staf, dan unit.

5. Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues

Pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat kecamatan blang pegayon kabupaten gayo lues sangatlah penting bagi kemajuan di kantor camat, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan dan ketertiban. Pegawai haruslah bersikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-praturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan maupun dari hasil penyebaran angket diolah dan dianalisis berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan teknik penyebaran angket kepada responden tersebut, maka peneliti mengolah dan mentabulasi data dari tiap-tiap pertanyaan melalui langkah-langkah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun penyajian data selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	18	62,06%
2	Perempuan	11	37,94%
Total		29	100 %

Sumber : Angket hasil penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 18 orang (62,06%), dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 11 orang (37,94%). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Di Kantor

Selanjutnya penulis kemukakan data tentang responden menurut usia/umurnya, seperti terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur/Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	31-40 Tahun	12	41,38%
2	41-50 Tahun	15	51,72%
3	51-60 Tahun	2	6,90%
4	Diatas 61 Tahun	-	-
Total		29	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016

Dari tabel diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berumur antara 31-40 Tahun sebanyak 12 orang atau (41,38%), sedangkan diurutan kedua adalah pegawai yang berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau (51,72%), dan yang berumur 51-61 tahun sebanyak 2 orang atau (6,90%), demikian juga yang berumur Diatas 61 Tahun yaitu Tidak Ada. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Usia/Umur pegawai yang bekerja Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues adalah pegawai yang berumur 41-50 Tahun.

Kemudian dikemukakan pula tentang responden menurut golongan/ruang pengkajian seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Menurut
Tingkat Pendidikan

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	S2	1	3,45%
2	S1	8	27,58%
3	SMA	17	58,62%
4	SMU	2	6,90%
5	SMP	1	3,45%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2016

Dari tabel diatas, memperlihatkan bahwa responden yang paling banyak adalah SMA yakni sebanyak 17 orang (58,62%), sedangkan diurutan kedua adalah pendidikan S1 sebanyak 8 orang (27,58%), sedangkan pegawai pendidikan SMU 2 orang (6,90%), selanjutnya adalah pendidikan S2 yaitu 1 orang atau (3,45%), dan yang berpendidikan SMP yaitu 1 orang atau (3,45%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues rata-rata pendidikan SMA.

B. Pembahasan (Analisis Data)

1. Analisis Data Untuk Variabel (X) Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung

Tabel 4.4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN MEMBERIKAN TELADAN KEPADA BAWAHAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	82,76%
2	Kadang-kadang	3	10,35%
3	Tidak	2	6,89%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.1

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (82,76%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 3 orang (10,35%), dan menjawab Tidak yaitu 2 orang (6,89%). Jadi dapat dilihat bahwa pimpinan memberikan teladan kepada bawahan.

TABEL 4.5

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN/ATASAN TEGAS DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	16	55,17%
2	Kadang-Kadang	5	17,24%
3	Tidak	8	27,59%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2015 Pertanyaan no.2

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 Responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 16 orang (55,17%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang (17,24%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 8 orang (27,59%). Jadi dapat dilihat bahwapimpinan tegas dalam mengambil keputusan.

TABEL 4.6

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMPUNYAI WIBAWA DI HADAPAN PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	20	68,97%
2	Kadang-kadang	6	20,69%
3	Tidak	3	10,34%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.3

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (68,97%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 6 orang (2069%), dan yang menjawab Tidak 3 orang (1034%). Jadi dapat dilihat bahwapimpinan mempunyai wibawa dihadapan pegawai.

TABEL 4.7**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN BERTINDAK ADIL DALAM MEMPERLAKUKAN PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	15	51,72%
2	Kadang-Kadang	10	34,49%
3	Tidak	4	13,79%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.4

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 15 orang (51,72%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 10 orang (34,49%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (13,79%). Jadi dapat dilihat bahwa pimpinan bertindak adil dalam memperlakukan pegawai.

TABEL 4.8**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN TERBUKA MENERIMA PENDAPAT DARI PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	27	93,10%
2	Kadang-kadang	2	6,90%
3	Tidak	-	-
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.5

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang (93,10%), yang menjawab

Kadang-kadang 2 orang (6,90%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa pimpinan terbuka menerima pendapat dari pegawai.

TABEL 4.9

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMPUNYAI TOLERANSI TERHADAP PEGAWAI YANG
MELAKUKAN KESALAHAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	20	68,97%
2	Kadang-Kadang	5	17,24%
3	Tidak	4	13,79%
Total		29	100%

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 20 orang (68,97%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang (17,24%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (13,79%). Jadi dapat di simpulkan bahwa pimpinan mempunyai toleransi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan.

TABEL 4.10

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MENGAJAK PEGAWAI MELAKUKAN HAL YANG BARU DALAM
PENGEMBANAGAN KANTOR CAMAT KECAMATAN BLANG
PEGAYON KABUPATEN GAYO LUES**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	18	62,07%
2	Kadang-Kadang	9	31,03%
3	Tidak	2	6,90%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.7

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 18orang (62,07%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak9 orang (31,03%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (6,90%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan mengajak pegawai melakukan hal yang baru dalam pengembangan Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues.

TABEL 4.11

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN MELAKUKAN EVALUASI TERHADAP HASIL KERJA PEGAWAI

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	28	96,55%
2	Kadang-Kadang	1	3,45%
3	Tidak	-	-
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.8

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 28orang (96,55%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 1 orang (3,45%), dan yang menjawab Tidak, tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai.

TABEL 4.12
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMBERIKAN PENDELEGASIAN WEWENANG YANG JELAS
TERHADAP PEGAWAI

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	82,76%
2	Kadang-Kadang	3	10,35%
3	Tidak	2	6,89%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.9

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 24orang (82,76%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 3 orang(10,35%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (6,89%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan arahan atau pendelegasian yang jelas kepada pegawainya.

TABEL 4.13
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMBERIKAN PUJIAN BILA PEGAWAI MELAKSANAKAN
TUGAS MELAMPAUI TARGET

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	82,76%
2	Kadang-Kadang	5	17,24%
3	Tidak	-	-
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 24 orang (82,76%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang (17,24%), dan yang menjawab Tidak, tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa pegawai sering diberikan pujian bila melaksanakan tugas sesuai target.

TABEL 4.14

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMBERIKAN WAWASAN KEPADA PEGAWAI YANG
BERHUBUNGAN DENGAN PEKERJAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	26	89,66%
2	Kadang-Kadang	2	6,89%
3	Tidak	1	3,45%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.11

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 26 orang (89,66%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 2 orang (6,89%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (3,45%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan wawasan kepada pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan.

TABEL 4.15
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMBERIKAN TINGKAT WAKTU KEPADA PEGAWAI DALAM
PELAKSANAAN PEKERJAAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	19	65,52%
2	Kadang-Kadang	6	20,69%
3	Tidak	4	13,79%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 19 orang (65,52%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 6 orang (20,69%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (13,79%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues.

2. Analisis Data Untuk Variabel (Y) Disiplin Kerja Pegawai

TABEL 4.16

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMBERIKAN PENJELASAN KEPADA PEGAWAI TENTANG
PEKERJAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	82,76%
2	Kadang-Kadang	4	13,79%
3	Tidak	1	3,45%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.13

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 24 orang (82,76%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 4 orang (13,79%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (3,45%). Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pimpinan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang pekerjaan.

TABEL 4.17

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH
PERALATAN KERJA YANG DIPAKAI PEGAWAI DALAM KEADAAN
BAIK**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	23	79,31%
2	Kadang-Kadang	6	20,69%
3	Tidak	-	-
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2015 Pertanyaan no.14

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 23 orang (79,31%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 6 orang (20,69%), dan yang menjawab Tidak,tidak ada . Jadi dapat dilihat bahwa peralatan kerja yang di pakai pegawai dalam keadaan baik.

TABEL 4.18

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH PEGAWAI MERASAKAN KENYAMANAN DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	19	65,52%
2	Kadang-Kadang	10	34,48%
3	Tidak	-	-
Total		29	100%

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.15

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 19 orang (65,52%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 10 orang (43,48%). Menunjukkan bahwa pekerjaan pegawai merasakan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

TABEL 4.19

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMBERIKAN PENGHARGAAN BILA ADA PEGAWAI YANG
BEKERJA DENGAN MEMUASKAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	16	55,17%
2	Kadang-Kadang	9	31,04%
3	Tidak	4	13,79%
Total		29	100%

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.16

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 16 orang (55,17%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orasng (31,04%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (13,79%). Jadi dapat dilihat bahwa pemimpin memberikan penghargaan apabila pegawai-pegawainya bekerja dengan memuaskan.

TABEL 4.20

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN DALAM MENGAMBIL
KEPUTUSAN, ATASAN LANGSUNG MEMPERTIMBANGKAN
PENDAPAT PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	25	86,21%
2	Kadang-Kadang	4	13,79%
3	Tidak	-	-
Total		29	100%

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.17

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 25 orang (86,21%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 4 orang (13,79%),Jadi dapat dilihat bahwa atasan langsung dapat mengambil keputusan dan mempertimbangkan pendapat pegawai.

TABEL 4.21

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH TERDAPAT HUBUNGAN KERJA YANG BAIK ANTARA ATASAN DAN PEGAWAI

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	20	68,97 %
2	Kadang-Kadang	9	31,03%
3	Tidak	-	-
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.18

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 20 orang (68,97%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orang (31,03%). Jadi dapat dilihat bahwa terdapat hubungan kerja yang baik antara atasan dan pegawai.

TABEL 4.22
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMBERIKAN KEMANDIRIAN KEPADA PEGAWAI DALAM
MELAKSANAKAN TUGASNYA

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	18	62,07 %
2	Kadang-Kadang	9	31,04%
3	Tidak	2	6,89 %
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.19

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 18 orang (62,07%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orang (31,04%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (6,89%). Jadi dapat dilihat bahwa pimpinanan memberikan kemandirian kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

TABEL 4.23
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH TUGAS YANG
DIBERIKAN PEMIMPIN SESUAI DENGAN PENDIDIKAN
PEGAWAI

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	16	55,17%
2	Kadang-Kadang	8	27,59%
3	Tidak	5	17,24%
Total		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.20

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 16 orang (55,17%), yang menjawab

Kadang-Kadang sebanyak 8 orang (27,59%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (17,24%). Jadi dapat dilihat bahwa tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan pegawai.

TABEL 4.24

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG TERDAPAT BATASAN TANGGUNG JAWAB YANG JELAS PADA MASING-MASING PEGAWAI SESUAI DENGAN TUGAS PEGAWAI

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	13	44,82%
2	Kadang-Kadang	11	37,93%
3	Tidak	5	17,25%
Total		29	100%

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.21

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 13 orang (44,82%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 11 orang (37,93%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (17,25%). Jadi dapat dilihat bahwa perlu adanya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan terhadap pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues.

TABEL 4.25

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MEMBERIKAN PELATIHAN KEPADA PEGAWAI UNTUK
MENGEMBANGKAN KEMAMPUANNYA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	20	68,97%
2	Kadang-Kadang	5	17,24%
3	Tidak	4	13,79%
Total		29	100%

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.22

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 20 orang (68,79%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang (17,24%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (13,79%). Jadi dapat dilihat bahwa pimpinan memberikan pelatihan kepada pegawai sesuai dengan tugas-tugasnya.

TABEL 4.26

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PIMPINAN
MELAKSANAKAN ROTASI PEGAWAI SEHINGGA TIDAK
TERJADI KEJENUHAN DALAM KERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	19	65,52%
2	Kadang-Kadang	6	20,69%
3	Tidak	4	13,79%
Total		29	100%

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.23

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 19 orang (65,52%), yang menjawab

Kadang-Kadang sebanyak 6 orang (20,69%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (13,79%). Jadi dapat dilihat bahwa pimpinan melaksanakan perotasian pegawai sehingga pegawai giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

TABEL 4.27

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG TERDAPATNYA
JENJANG KARIR YANG JELAS PADA KANTOR**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Ya	19	65,52%
2	Kadang-Kadang	5	17,24%
3	Tidak	5	17,24%
Total		29	100%

Sumber : Angket Penelitian Tahun 2016 Pertanyaan no.24

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 29 responden yang diteliti, responden yang menjawab Iya sebanyak 19 orang (65,25%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang (17,24%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (17,24%). Jadi dapat dilihat bahwa dari kesimpulan di atas memang terdapat jenjang karir yang jelas pada Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues.

C. Tabel Frekuensi Variabel

Tabel 4.28

**TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL (X) PENGARUH PENGAWASAN ATASAN
LANGSUNG**

No Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	31
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	30
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	32
4	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	28
5	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	29
6	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	30
7	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	2	29
8	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	29
9	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	2	28
10	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	29
11	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	27
12	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	19
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	32
14	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	30
15	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	27
16	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	30
17	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	28
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	25
20	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	26
21	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	21
22	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	27
23	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	27
24	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	29
25	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	27
26	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	27
27	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	26
28	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	26
29	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	29
Σx												814	

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No. 1 s/d 12

Berdasarkan tabel 4.27 diketahui bahwa responden terhadap variabel X (Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung) nilai tertinggi adalah 36, nilai

terendah adalah 16. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 36 - 19$$

$$R = 17$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 17 : 3$$

$$I = 5,66 \text{ dibulatkan jadi } 6$$

Setelah Interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Tinggi : 32-36

Kategori Sedang : 27-31

Kategori Rendah : 19-25

Berdasarkan nilai I maka, dibuat kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.29
DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN
VARIABEL BEBAS (X) PENGARUH PENGAWASAN ATASAN
LANGSUNG

Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	32-36	2	6,89%
Sedang	26-31	23	79,32%
Rendah	19-25	4	13,79%
Jumlah		29	100%

sumber: Angket Penelitian 2016

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa dari 29 responden yang diteliti dalam Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung berada pada kategorisedang yaitu (79,32%) dari 23 responden, ini menunjukkan bahwa perlu adanya pengaruh pengawasan atasan langsung sebagai sikap baik yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues yang dilandasi adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik dari pada sebelumnya, bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa luas termasuk kedalam kategori Sedang yaitu 79,32%.

Tabel 4.30

**TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL (Y) DISIPLIN KERJA PEGAWA**

No Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan												jumlah
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	28
2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	27
3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	29
4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	29
5	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	27
6	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	28
7	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	26
8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	31
9	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	28
10	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	24
11	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	26
12	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	27
13	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	3	25
14	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	26
15	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
17	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	2	26
18	3	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	27
19	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	26
20	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	31
21	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	26
22	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	28
23	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	24
24	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	26
25	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	25
26	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	29
27	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	29
28	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	3	23
29	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	25
Σy												790	

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No. 13 s/d 24

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) nilai tertinggi adalah

34, nilai terendah adalah 23. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 34 - 23$$

$$R = 11$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 11 : 3$$

$$I = 3,66 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Setelah Interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Tinggi : 23-26

Kategori Sedang : 27-30

Kategori Rendah : 31-34

Berdasarkan nilai I maka, dibuat kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.31**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL TERIKAT (Y) DISIPLIN KERJA PEGAWAI**

Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Tinggi	23-26	13	44,83%
Sedang	27-30	13	44,83%
Rendah	31-34	3	10,34%
Jumlah		29	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan disiplin kerja pegawai dalam Kategori sedang yaitu (44,83) dari 13 responden, ini menunjukkan bahwa perlu adanya disiplin kerja pegawai sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari mutu kehidupan hari selanjutnya, Dengan demikian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues adalah termasuk kedalam kategori Sedang yaitu 44,83%.

D. Uji Korelasi Product Moment

TABEL 4.32

**PERHITUNGAN ANTARA VARIABEL BEBAS (X)PENGARUH
PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG DAN VARIABEL TERIKAT (Y)
DISIPLIN KERJA PEGAWAI**

No resp.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	31	28	961	784	868
2	30	27	900	729	810
3	32	29	1024	841	928
4	28	29	784	841	812
5	29	27	841	729	783
6	30	28	900	784	1140
7	29	26	841	676	754
8	29	31	841	961	899
9	28	28	784	784	784
10	29	24	841	576	696
11	27	26	729	676	702
12	19	27	361	729	513
13	32	25	1024	625	800
14	30	26	900	676	780
15	27	30	729	900	810
16	30	34	900	1156	1020
17	28	26	784	676	728
18	36	27	1296	729	972
19	25	26	625	676	650
20	26	31	676	961	806
21	21	26	441	676	546
22	27	28	729	784	756
23	27	24	729	576	648
24	29	26	841	676	754
25	27	25	729	625	675
26	27	29	729	841	783
27	26	29	676	841	754
28	26	23	676	529	598
29	29	25	841	625	725
Σ	Σx 814	Σy 790	Σx^2 22721	Σy^2 21682	Σxy 22494

Berdasarkan tabel 4.32 diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 29$$

$$\sum x = 814$$

$$\sum y = 790$$

$$\sum x^2 = 22721$$

$$\sum y^2 = 21682$$

$$\sum xy = 22494$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus Korelasi Product Moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\ &= \frac{29(22494) - (814)(790)}{\sqrt{\{29(22721) - (814)^2\} \{29(21682) - (790)^2\}}} \\ &= \frac{652326 - 643060}{\sqrt{\{658909 - 662596\} \{628778 - 624100\}}} \\ &= \frac{9266}{\sqrt{(3687)(4678)}} \\ &= \frac{9266}{\sqrt{17247786}} \\ &= \frac{9266}{4153,04} \end{aligned}$$

$$r_{xy} = 2,231$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai sebesar 0,2311 maka bila dihubungkan r dengan r tabel, lebih dahulu dicari r_{tabel} , dimana r_{tabel} taraf signifikan 5 % dengan $n = 29$ adalah 0,227. Dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $0,2311 > 0,227$. Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel x (Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung) dengan variabel y (Disiplin Kerja Pegawai). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

Tabel 4.33

INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010 : 212)

Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas (X) pengaruh pengawasan atasan langsung dengan variabel terikat (Y) disiplin kerja pegawai berada pada tingkat interpretasi sangat kuat, yaitu antara 0,80-1,000. Jadi terdapat hubungan yang Rendah

antara variabel x (pengaruh pengawasan atasan langsung) dengan variabel y (disiplin kerja pegawai). Dengan demikian pengawasan atasan langsung sudah sangat baik terhadap disiplin kerja pegawai.

E. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 29 orang, maka perlu di uji signifikansinya dengan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}} \quad \text{atau} \quad r = \frac{t}{\sqrt{1+n-t^2}}$$

$$\text{Maka, } n = 29$$

$$t = 1,96$$

$$r = \frac{t}{\sqrt{1+n-t^2}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{1+(29-1^2)}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{28}}$$

$$r = \frac{1,96}{5,29}$$

$$r = 0,370$$

Dengan demikian dapat diketahui r_{xy} hitung $2,231 > 0,370$ r_{hitung} uji t dari data diatas dengan variabel x dan y yang signifikan antara kedua variabel. Berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues.

F. Uji Determinasi

Berikut ini adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel x (pengaruh pengawasan atasan langsung) dengan variabel y (disiplin kerja pegawai), dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan r_{xy} adalah 2,231 maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

$$D = (2,231)^2 \times 100 \%$$

$$D = 4,977 \times 100 \%$$

$$D = 497,7\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 497,7% sehingga besarnya Pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai adalah 497,7% sedangkan sisanya sekitar 29% akan dipengaruhi faktor lain.

G. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel X terhadap variabel Y yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b (x)$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(2036)(59987) - (2132)(61488)}{77.59987 - (2132)^2}$$

$$a = \frac{122133532 - 131092416}{4618999 - 4545424}$$

$$a = \frac{8958884}{73575}$$

$$a = 1,588$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{(n\sum xy) (\sum x) (\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{77.61488 - (2132)(2036)}{77.59987 - (2132)^2}$$

$$b = \frac{4734576 - 4340752}{4618999 - 4545424}$$

$$b = \frac{393824}{73575}$$

$$b = 1,526$$

Setelah ini a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) terhadap Variabel (Y) sebagai berikut :

$$y = a + b (x)$$

$$y = 1,588 + 1,526 (x)$$

Berdasarkan pada distribusi responden a dan b diketahui nilai tertinggi pada variabel bebas X (pengaruh pengawasan atasan langsung) adalah 36 dan nilai terendah adalah 19 dengan demikian kecenderungan variabel terikat Y (disiplin kerja pegawai) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi :

$$y = 1,588 + 1,536(x)$$

$$y = 1,588 + 1,526 (36)$$

$$y = 1,588 + 45,54$$

$$y = 47,128$$

Variabel (Y) terendah :

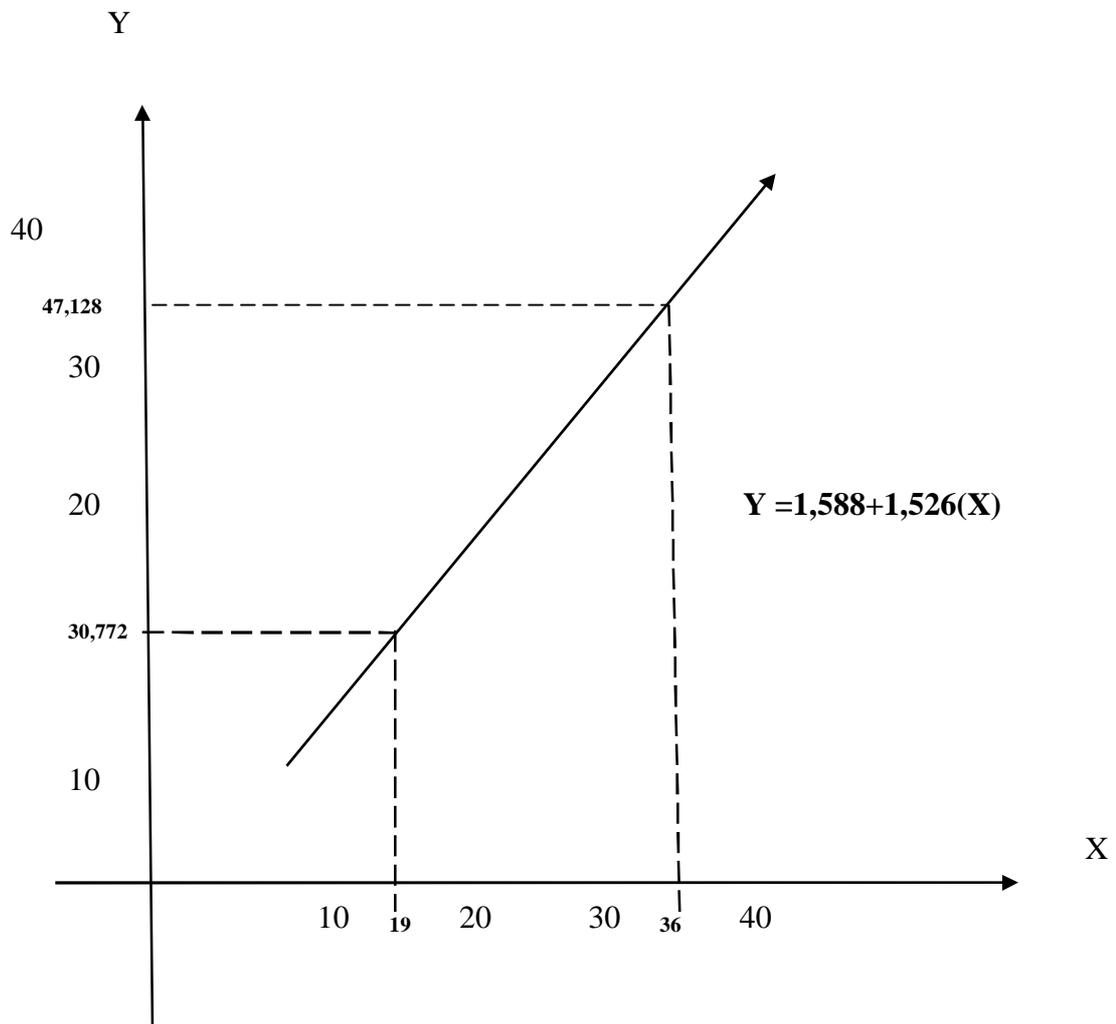
$$y = 1,588 + 1,536 (19)$$

$$y = 1,588 + 29,184$$

$$y = 30,772$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier ini variabel bebas tingkat maksimum (36) adalah 47,128, nilai minimum (19) adalah 30,772. Ini berarti mengalami kenaikan sebesar 16,356.

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 : Grafik Garis Regresi Linier Sederhana

Setelah nilai diketahui yaitu $a = 1,588$ dan $b = 1,526$ dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Pdisiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues adalah $Y = 1,588 + 1,526(X)$. Dari grafik regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan dari 19 ke 36 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 30,772 ke 47,128.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta analisis data maka kesimpulan data dari penelitian saya yang berjudul Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Sisiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues adalah sebagai berikut:

1. Dari perhitungan r_{xy} hitung, diperoleh nilai terbesar 2,231, maka bila dihubungkan nilai r dengan r_{tabel} , lebih dahulu dicari r_{tabel} , dimana r_{tabel} taraf signifikan 5% dengan n adalah 29 yaitu 0,370. Dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari nilai r_{tabel} product moment yaitu $2,231 > 0,370$. Berdasarkan hasil r_{xy} hitung dan r_{tabel} ini menunjukkan adanya pengaruh antara hubungan variabel x (Pengaruh Pengawasan Atasan Langsung) dengan variabel y (Disiplin Kerja Pegawai). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interfrestrasi sangat kuat, yaitu antara 0,80- 1,000. Jadi terdapat tingkat hubungan sangat kuat antara variabel x dan variabel y. Dengan demikian meningkatnya pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat kecamatan blang pegayon kabupaten gayo lues.

kerja pegawai di kantor camat kecamatan blang pegayon kabupaten gayo lues.

3. Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui uji determinasi adalah 497,7% sehingga besarnya pengaruh pengawasn atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat kecamatan blang pegayon kabupaten gayo lues adalah 497,7% sedangkan sisanya sekitar 29% akan dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear ini variabel tingkat maksimum (36) adalah 47,128, nilai minimum (19) adalah 30,772. Ini berarti mengalami kenaikan sebesar 16,356. Setelah diperoleh hasil regresi linear maka menggambar grafik garis regresi linear sederhana dengan sumbu x dan y dengan titik koordinat 0 (nol) serta gari sumbu x terdapat angka 19 dan 36 sedngkan garis sumbu y terdapat angka 47,128 dan 30,772 menggambarkan garis persamaan linear $y = 1,588 + 1,526 (x)$, dengan kenaikan 19 ke 36 akan memberi pengaruh kepada variabel y dengan peningkatan dari 47,128 ke 30,772. Setelah nilai a diketahui yaitu 1,588 dan b yaitu 1,526 dengan demikian berdasarkan gambar 4.1 pengaruh pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat kecamatan blang pegayon kabupaten gayon lues adalah $y = 1588+ 1,526 (x)$. Dari grafik regresi linear diatas menunjukkan bahwa kenaikan 19 ke 36 akan memberi pengaruh kepada varabel y dengan peningkatan dari 30,772 ke 47,128.

B. SARAN

Dari penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat kecamatan blang pegayon kabupaten gayo lues adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan dalam menjalani tugas atau wewenang yang dijalani agar lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Diharapkan pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues mengerjakan suatu laporan-laporan pekerjaan lebih efisien dan efektif lagi untuk kedepannya agar nilai-nilai kedisiplinan menjadi prioritas utama bagi para setiap pegawai.
3. Untuk meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues, diharapkan pegawai memiliki akuntabilitas kerja dalam menyelenggarakan suatu pekerjaannya berdasarkan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, Suharsimi, 2002 : *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handayaniingrat, Ridwan, 2004 : *Hukum Administrasi Negara*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T Hani, 2003 : *Manajemen Edisi II*, BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan, Safri, 2001 : *Sistem Kepegawaian Manajemen*, Pustaka Kuantum, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2001 : *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. P, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang M, 2002 : *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manan, Bagir, 2001 : *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Pusat Studi Hukum UI, Yogyakarta.
- Martono, E. 1987. *Manajemen Kepegawaian*, Depdikbud, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan, 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Bandung : Mandar Maju.
- Prijodarnanto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, PT Abadi, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ryass, 2001. *Makna Pemerintahan*, PT. Mutiara, Jakarta.

Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.

Siagian, Sondang P, 2002 : *Fungsi-fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Siswanto, 1989. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.

Soejono, 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sukarna, 1992 : *Dasar-dasar Manajemen*, Mahdar Jaya, Jakarta.

Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Winardi, 2004 : *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winarno, Surakhmad. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.

B. Peraturan perundang-undangan:

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2001 Tentang Pemekaran Kabupaten Gayo Lues

DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)

1. PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN BLANG PEGAYON KABUPATEN GAYO LUES

2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- a. Bagian A, berisi identitas responden. Untuk itu penulis membuat pertanyaan yang tidak berisi jawaban dan juga berisi jawaban, sehingga Bapak/ibu mengisi kolom yang telah disediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberikan tanda silang (A)
- b. Bagian B, berisi daftar pertanyaan untuk Bapak/Ibu memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberi tanda silang (X) yang sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

3. Angket Penelitian

a. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
A. Laki-laki B. Wanita
4. Agama :
5. Pendidikan :
A. SMP C. D-III E. S-2
B. SMA D. S-1
6. Masa Kerja : Tahun .
7. Golongan :

I. VARIABEL BEBAS (X)

A. PENGARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG

A. PEMANTAUAN

1. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan teladan kepada bawahan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung tegas dalam mengambil keputusan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung mempunyai wibawa di hadapan pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

B. PEMERIKSAAN

1. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung bertindak adil dalam memperlakukan pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung terbuka menerima pendapat dari pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung mempunyai toleransi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

C. BIMBINGAN DAN PENGARAHAN

1. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung mengajak pegawai melakukan hal yang baru dalam pengembangan Kantor Camat Kecamatan Blang Pegayon Kabupaten Gayo Lues?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan pendelegasian wewenang yang jelas terhadap pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

D. TINDAKAN DISIPLIN

1. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan pujian bila pegawai melaksanakan tugas melampaui target?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

2. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan wawasan kepada pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan tingkat waktu kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

II. VARIABEL TERIKAT (Y)

B. DISIPLIN KERJA PEGAWAI

A. MOTIVASI

1. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan penjelasan kepada pegawai tentang pekerjaan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah peralatan kerja yang dipakai pegawai berjalan dengan baik?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai merasakan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

B. PENDIDIKAN

1. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan penghargaan bila ada pegawai yang bekerja dengan memuaskan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah dalam mengambil keputusan, atasan langsung mempertimbangkan pendapat pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah terdapat hubungan kerja yang baik antara atasan dan pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

C. KEPEMIMPINAN

1. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan kemandirian kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan pendidikan pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah terdapat batasan tanggung jawab yang jelas pada masing-masing pegawai sesuai dengan tugas pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

D. SIKAP

1. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung memberikan pelatihan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuannya?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

2. Menurut Bapak/Ibu apakah atasan langsung melaksanakan rotasi pegawai?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah terdapat jenjang karir yang jelas pada kantor ini?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Husni Bakri

Tempat/tgl.lahir : Blangkejeren, 05 November 1992

Jenis kelamin : Laki-Laki

Agama/Bangsa : Islam/Indonesia

Alamat : Cinta Maju,Kec.Blang Pegayon,Kab. Gayo Lues

Anak ke : 2 (satu) dari 4 (empat) Bersaudara.

Nama Orang Tua

Ayah : Zakaria

Ibu : Siti Zubaidah

Alamat : Cinta Maju,Kec.Blang Pegayon, Kab.Gayo Lues

Riwayat Pendidikan

1. Tamat SD N 1Blang Pegayon, Berijazah
2. TamatSMP N 1 Blang Pegayon, Berijazah.
3. Tamat SMAN 1 Blang Pegayon, Berijazah.
4. Kuliah pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2011 sampai sekarang.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Medan, 7 April 2017

Yang Menyatakan,

Husni Bakri

