

**HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA
SUNGAI PENUH**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik Program Studi
Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Negara*



Oleh:

**ADE LARASSATI
NIM : 2009 / 97319**

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

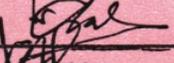
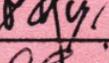
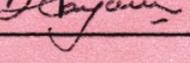
Pada hari Kamis Tanggal 20 Juni 2013 pukul 10.00 s/d 12.00 WIB

**Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada
Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.**

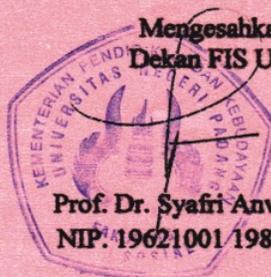
Nama : Ade Larassati
TM/NIM : 2009/97319
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 20 Juni 2013

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Syamsir, M.Si Ph.D	
Sekretaris	: Dra. Hj. Aina, M.Pd	
Anggota	: Drs. H. Muhardi Hasan, M.Pd	
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M. Pd
NIP: 19621001 198903 1 002

ABSTRAK

ADE LARASSATI (2009/97319) : Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya tingkat pengawasan pimpinan dan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh dan seberapa kuat hubungan pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Populasi penelitian ini adalah seluruh staf dan pegawai di SETDA Kota Sungai Penuh dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *Multi stage random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak berlapis, cara pengambilan proporsi atau persentase sampel pada setiap lapisan sama yaitu sebanyak 25%. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala pengukuran *skala likert*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik dengan bantuan program SPSS (*statistic product servive solution*) versi 16.00 *for window* setelah itu dideskripsikan dengan metode deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara tingkat pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai di SETDA Kota Sungai Penuh yaitu sebesar 0,89 % dan terdapat hubungan yang positif serta signifikan dan searah antara pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Pengawasan pimpinan di SETDA Kota Sungai Penuh harus ditingkatkan lagi dan dilakukan secara terus-menerus agar kedisiplin kerja pegawai dapat tercipta dengan baik. Selain itu, pimpinan harus lebih tegas dalam meningkatkan disiplin pegawai dan memberikan sanksi-sanksi yang tepat kepada pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada arwah Nabi Besar Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata satu (S1) program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Orang tua yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis secara moral maupun material serta doa untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. DR. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang Padang.
3. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik, Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang Padang.
4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Hj. Aina M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Drs. H. Muhardi Hasan, M.Pd selaku penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.

7. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si selaku penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan terutama bagi rekan-rekan IAN 2009 yang telah memberikan masukan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua bimbingan, bantuan, masukan, kritikan, dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis akan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang setimpal.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dari penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan kita semua.

Padang, Juni 2013

Ade Larassati

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Hipotesis penelitian	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	11
1. Konsep pengawasan	12
a. Pengertian Pengawasan	12
b. Prinsip-prinsip Pengawasan	12
c. Macam-macam Pengawasan	14
d. Tujuan Pengawasan	16
e. Langkah-langkah Pengawasan	19
f. Indikator Pengawasan	23
2. Konsep Disiplin Kerja	24

a. Pengertian Disiplin Kerja	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
c. Jenis Disiplin Kerja	31
d. Indikator Disiplin Kerja	34
e. Pengertian Disiplin Kerja	24
3. Pegawai Negeri Sipil Kerja	36
4. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin Kerja	38
B. Penelitian Yang Relevan	39
C. Kerangka Konseptual	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	43
2. Sampel	44
D. Definisi Operasional	45
E. Jenis dan Sumber Data	46
F. Metode dan Alat Pengumpulan Data	47
G. Instrumen Penelitian	48
H. Teknik Analisis Data	53
I. Uji Hipotesis	55

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	
1. Gambaran umum SETDA Kota Sungai Penuh	58
2. Bagian-bagian Pegawai SETDA Kota Sungai penuh	60

3.	Deskripsi Pegawai SETDA Kota Sungai Penuh	66
B.	Temuan Khusus	
1.	Deskriptif Tingkat Pengawasan Pimpinan pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Kota Sungai Penuh.....	69
2.	Deskriptif Tingkat Displin Kerja pada SETDA Kota Sungai Penuh	73
3.	Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.....	77
a.	Korelasi Product Moment	79
b.	Uji Hipotesis	80
C.	Pembahasan	81

BAB V PENUTUP

A.	Simpulan	93
B.	Saran	93

DAFTAR PUSTAKA	95
-----------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rekapitulasi Absen Pegawai	6
Tabel 2	Keadaan Pegawai SETDA Kota Sungai Penuh.....	43
Tabel 3	Jumlah Sampel	45
Tabel 4	Skala Likert	48
Tabel 5	Hasil Uji Validitas Pengawasan.....	50
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	51
Tabel 7	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 8	Interpensi Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 9	Keadaan Pegawai SETDA Kota Sungai Penuh.....	60
Tabel 10	Keadaan Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 11	Keadaan Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 12	Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan.....	68
Tabel 13	Deskripsi Tingkat Pengawasan	70
Tabel 14	Deskripsi Tingkat Disiplin Kerja	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi SETDA	4
Gambar 2	Langkah-langkah Proses Pengawasan	19
Gambar 3	Kerangka Konseptual	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.....	98
Lampiran 2	Angket Penelitian.....	99
Lampiran 3	Tabulasi Uji Coba Instrumen Disiplin Kera.....	106
Lampiran 4	Tabulasi Uji Coba Instrumen Pengawasan.....	108
Lampiran 5	Data Penelitian	
Lampiran 6	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam organisasi dapat berjalan dengan berhasil tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan dan memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengarahkan dan meningkatkan mutu kerja pegawai. Menurut Melayu (2003:194-196), pengawasan merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pegawai yang sadar dengan akan disiplin dengan baik berarti pegawai tersebut bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Maka hendaknya Pegawai Negeri Sipil dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang penting karena berhasil atau tidaknya misi pemerintahan. Lancar atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan tergantung pada pegawai negerinya.

Suatu organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh anggotanya, begitu juga dengan Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Sondang P. Siagian (2000:305) Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Melayu (2003:193-194) peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Nitisemito (1996:118) untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakan disiplin, perlu adanya teladan pimpinan. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai kata dan perbuatan. Apabila teladan pimpinan baik, kedisiplinan bawahan

pun akan ikut baik. Jadi pimpinan ikut berperan serta dalam kedisiplinan pegawai, pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Dalam menjalankan suatu organisasi baik itu pemerintah ataupun swasta selalu mempunyai keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat diperlukan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas. Pegawai negeri merupakan faktor yang esensial dalam mengemban tugas, melaksanakan kerja dan memikul tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Peran dan dukungan pegawai sangat dibutuhkan dalam proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kegiatan.

Sama halnya dengan Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh dimana faktor kualitas pegawai merupakan salah satu hal yang perlu ditingkatkan. Hal ini ditunjukkan sebagai pencerminan keinginan Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh untuk memberikan pelayanan yang baik kepada semua lapisan masyarakat dan membantu walikota dalam menjalankan roda pemerintahan.

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:194-196) pengawasan adalah tindakan

nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh dapat dilihat pada bagan berikut :

Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh merupakan perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok Walikota untuk menunjang kegiatan operasional, perlu ditetapkan kegiatan pengawasan yang rutin kepada pegawainya.

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh telah melaksanakan berbagai usaha dan upaya antara lain :

1. Meningkatkan Kemampuan Sumber daya manusia.
2. Melengkapi sarana dan Prasarana Penunjang Kerja.
3. Melaksanakan pembinaan disiplin melalui kegiatan sidak.
4. Memberikan motivasi kepada staf pada setiap kesempatan dalam menyelesaikan tugas.

Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh adalah instansi pemerintahan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan kota Sungai Penuh yang dipimpin langsung oleh Walikota melalui Sekretaris Daerah. Selaku Pimpinan, Walikota dan pimpinan lainnya harus mampu melaksanakan pengawasan terhadap pegawai-pegawainya melalui kepala bagian-bagian yang berada dalam lingkup Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh dan harus mampu memotivasi pegawai dalam tugas sehari-hari sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan semula, guna untuk tercapai sasaran pelaksanaan tugas, agar tercapai tujuan pemerintahan dan pembangunan.

Perilaku disiplin pegawai dapat dilihat dari ketentuan mentaati jam kerja yang ditetapkan, seperti jam masuk pada kantor Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh setiap senin sampai jumat masuk jam 07.30 WIB, apel pagi setiap senin jam 07.30 WIB. Wirid setiap hari jumat jam 08.00 WIB. Dari pengamatan penulis masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja atau tidak hadir mengikuti apel pagi, seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh
Bulan April 2013

NO.	BAGIAN	JUMLAH	KETERANGAN									%	
			H	S	I	DL	CT	CP	K/P	TK	JML		
1	Sekretaris Daerah	1	20	-	-	-	-	-	-	-	-	20	100
2	Asisten	2	20	-	-	-	-	-	-	-	-	20	100
3	Staf Ahli	3	20	-	-	-	-	-	-	-	-	20	100
4	Bagian Tata Pemerintahan	23	20	-	-	-	-	4	-	-	-	16	80
5	Bagian Hukum dan Pemerintahan	18	20	1	-	5	-	-	-	-	-	14	70
6	Bagian Kesejahteraan Sosial	21	20	-	2	3	-	-	-	-	-	14	70
7	Bagian Humas dan Protokoler	22	20	-	2	-	-	-	-	1	-	17	85
8	Bagian Umum	23	20	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
9	Bagian perekonomian dan pembangunan	21	20	1	-	-	-	3	-	1	-	15	75
10	Bagian keuangan	18	20	-	-	3	-	1	-	-	-	16	80
JUMLAH		152	20									20	

Sumber : SETDA Kota Sungai Penuh Tahun 2013

Keterangan :

- S : Sakit
- I : Izin
- DL : Dinas Luar
- C : Cuti
- TK : Tanpa Keterangan
- CP : Cepat Pulang

K/P : Kursus / Pelatihan

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa kolom persentasi (%) kehadiran maksudnya adalah kehadiran pegawai dimana pada daftar absen atau daftar hadir pegawai yang bersangkutan diberi tanda TL (Terlambat). Pada bagian nomor 1 bagian tata pemerintah pegawai 28 orang dalam 20 hari kerja, kehadiran pegawai 80%. Jadi ada beberapa orang pegawai dalam 20 hari kerja pada bulan April 2013 terdapat 4 kali (20%) pegawai yang cepat pulang dari jam yang telah di tetapkan kantor.

Disamping itu masih adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas untuk melakukan kepentingan pribadi dengan alasan dinas luar. Selain itu masih ada pegawai yang pulang lebih cepat dari ketentuan jam kerja yang berlaku. Perilaku pegawai yang demikian tidak tercatat dalam daftar pegawai yang masih ada.

Berdasarkan hasil wawancara langsung pada tanggal 26 Januari 2013 dengan bapak Dedi Irianto salah satu pegawai di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh diperoleh data bahwa

“fenomena yang terjadi menunjukkan pengawasan yang ada di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh sudah diterapkan. Namun dalam pelaksanaannya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan hanya sebatas melihat laporan-laporan kerja dari pegawai. Sehingga tindakan koreksi tidak dapat dilakukan secara langsung pada aktivitas pekerjaan yang berlangsung. Tetapi kenyataan yang terjadi masih adanya pegawai yang belum melaksanakan aturan disiplin kerja dengan baik, seperti masih ada pegawai yang sering datang terlambat, bekerja tidak tepat waktu. Hal ini terlihat dari absensi para pegawai dan masih banyak pegawai dalam pelaksanaan tugas hanya datang, duduk, dan pulang. Mereka tidak

memiliki inisiatif dan prakarsa untuk berbuat sesuatu guna kepentingan organisasi”.

Dari fenomena di atas terlihat adanya suatu ketimpangan dimana suatu pihak mengharapkan peningkatan disiplin kerja aparatur, namun kenyataan yang terjadi masih adanya pegawai yang belum melaksanakan aturan disiplin kerja dengan baik. Rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, seperti tidak adanya sanksi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya yang melanggar ketentuan disiplin kerja.

Bertitik tolak dari alasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut **“Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi Masalah berikut ini :

1. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
2. Masih banyaknya Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh yang tidak disiplin seperti datang terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan oleh Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas agar penelitian ini lebih terarah maka permasalahannya dapat dibatasi pada Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

D. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis mencoba melihat kondisi disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh dalam rangka implementasi otonomi daerah dan melihat apakah tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai ada hubungannya dengan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan. Secara rinci dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh ?
2. Seberapa kuat hubungan pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh ?

E. Hipotesis

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan di atas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut “Terdapat hubungan antara pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh”.

F. Tujuan penelitian

Secara ringkas tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota sungai Penuh.

2. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan pengawasan pimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Secara Teoritis

Sebagai masukan dan sumbangan pemikiran dalam perkembangan konsep ilmu administrasi negara khususnya konsep administrasi kepegawaian serta dapat menjadi rujukan dalam penelitian lanjutan oleh berbagai pihak.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pemerintahan

Dengan mengetahui hubungan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai khususnya guna mengelola sumber daya manusia dan sebagai acuan pengambilan kebijakan dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai khususnya pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

- b. Bagi Penulis.

Sebagai bahan informasi dan dapat menambah wawasan penulis tentang hubungan pengawasan pimpinan dan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh dan untuk memenuhi persyaratan guna meraih gelar sarjana administrasi negara pada Fakultas Ilmu Sosial Politik.