

**PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT UJUNG BATU  
KABUPATEN ROKAN HULU  
TAHUN 2022**

**Oleh : Vioni Priyanto**

Email: vioni.priyanto2104@student.unri.ac.id

**Pembimbing : Drs. M. Y. Tiyas Tinov, M.Si**

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R, Soebrantas KM 12 Simp. Baru, Pekanbaru 2829 Telp/Fax.  
0761-63277

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of supervision, work discipline and communication on the performance of employees of the Ujung Batu sub-district office, Rokan Hulu Regency, either partially (alone) or simultaneously (together). This type of research is survey research using a quantitative approach, which in data collection the author collects information from 34 respondents using a questionnaire as the main method. Determination of the research sample with saturated sampling technique. Saturated Sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples, so that the data obtained is general in nature. Multiple Regression Analysis, Partial Test (t test), Simultaneous (F test) are data analysis techniques in this study using the IBM SPSS Statistics 25 application.*

*The results show that (1) Partially the Supervision variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) in the Ujung Batu Sub-District Office, (2) Partially the variable of Work Discipline (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) in the Ujung Batu Sub-District Office, (3) Partially the Communication variable (X3) has no effect significantly on Employee Performance (Y) in the Ujung Batu Sub-District Office, and (4) Simultaneously the variables of Supervision (X1), Work Discipline (X2) and Communication (X3) have an influence on Employee Performance (Y) in the Ujung Batu Sub-District Office.*

**Keywords: Supervision, Work Discipline, Communication, Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan produk dari melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi dengan penuh rasa tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum. Kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu segala daya upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi terhadap warga masyarakat.

Kinerja yang diharapkan ini tercermin pada tiga aspek yakni aspek kognitif yaitu pemahaman pegawai tentang sistem pelayanan administrasi kepada masyarakat. Aspek afektif yaitu kinerja aparat pegawai dalam memberikan pelayanan adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk menerima dan menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dengan masyarakat. Aspek kinerja adalah segala upaya yang dilakukan pegawai dalam menggunakan fisik dalam bertindak sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-

rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah faktor pengawasan.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya,

kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Demikian halnya dengan keberhasilan kinerja pemerintahan di kantor kecamatan juga ditentukan oleh keberhasilan dalam pelaksanaan pengawasan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintah sebagai pelayan masyarakat, maka diperlukannya adanya aparatur yang mempunyai kemampuan proporsional dan handal untuk melaksanakan tugas pemerintahan secara umum. Sebagaimana Peraturan Bupati (Perbup) Rokan Hulu No. 78 Tahun 2011 tentang Uraian Tugas dan Tata Kerja Jabatan Struktural pada Pemerintah Kecamatan. Dalam Perbup Rokan Hulu No. 78 Tahun 2011 (Pasal 1) tersebut dijelaskan bahwa kecamatan merupakan organisasi pemerintah dipimpin oleh seorang camat dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta bertanggung-jawab pada Bupati/Walikota.

Pegawai yang berhasil dengan baik apabila mampu memahami dan melaksanakan peran sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola pemerintahan di tingkat kecamatan. Selanjutnya bahwa keberhasilan pegawai juga sangat bergantung pada pimpinannya, dalam hal ini pimpinan kecamatan. Camat merupakan simbol kepemimpinan yang ada pada tingkat Kecamatan, dan sudah pasti Camat yang baik adalah yang mampu menjadi pengayom bagi seluruh yang

dipimpinnya, baik itu yang ada di Kantor Camat maupun yang ada di lingkungan kecamatan yaitu masyarakatnya.

Dari hasil observasi sebagian besar pegawai Kantor Camat Ujung Batu merasa bahwa komunikasi dari pimpinan kepada bawahan atau dari bawahan ke atasan perlu untuk di tingkatkan lagi. Hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian pegawai yang tidak mendapatkan informasi langsung mengenai isu-isu organisasi, rencana organisasi, dan kemajuan organisasi. Dalam konteks ini berarti pegawai masih mempunyai hambatan dalam berkomunikasi dengan pimpinan. Hambatan tersebut timbul dari dalam diri para pegawai, yaitu perasaan takut, segan, ragu-ragu, dan perasaan lainnya yang disebabkan oleh kurang terbukanya sikap pimpinan, sehingga komunikasi yang terjadi tidak efektif dan akan menghambat aktifitas kerja secara keseluruhan dan pada akhirnya akan berakibat pada rendahnya prestasi kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Kantor Camat Ujung Batu menunjukkan pola hubungan komunikasi yang belum optimal, hal ini disebabkan karena masih sering terjadi salah paham antara pegawai dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Miss komunikasi ini adalah kesalahpahaman antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dalam mencerna proses komunikasi, sehingga antara pesan yang disampaikan dan pesan yang

diterima berbeda arti dan penafsirannya. Hal ini terjadi karena penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon berbeda yang diperlihatkan oleh penerima pesan.

Jika ditinjau secara luas iklim komunikasi merupakan gabungan persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik antar persona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Untuk itu seluruh pegawai dituntut untuk dapat memberikan kontribusi terbaiknya melalui wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan Undang-undang Kepegawaian No.43 Tahun 1999 yang menegaskan bahwa dalam rangka usaha pencapaian tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur merata dan berkesinambungan baik secara materil maupun spiritual, diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai warga negara, aparatur negara, abdi negara, unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengajukan rumusan masalah agar penelitian ini

menjadi lebih terarah dan terfokus pada permasalahannya. Maka rumusan masalah tersebut penulis jabarkan dalam beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan, disiplin kerja dean komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu?

### **MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan pengawasan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
2. Bagi kantor, sebagai bahan referensi bagi kantor tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Studi Terdahulu

- a Sri Purnama, 2018, *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*, Jurnal Skripsi UIN Sumut
- b Windi Lestari, 2020, *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara*, Jurnal Skripsi UMSU Sumatera Utara
- c Aznuriyandi, 2021, *Pengaruh Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sub Bidang Pengawasan Barang di Disperindag Provinsi Riau*, Jurnal FE Unilak Pekanbaru
- d Purna Irawan, 2021, *Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas*, Jurnal Institut Agama Islam Al Azhaar Lubuklinggau

### 2. Kerangka Teori

#### A. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

#### B. Pengawasan

Pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang dapat diawasi dan dikontrol oleh semua elemen negara baik pemerintah itu sendiri dan terlebih utama oleh masyarakat. Pengawasan amat diperlukan agar pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan terutama pemda dapat berjalan sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Selain itu, pengawasan digunakan untuk memastikan agar penyelenggaraan pemda tidak berjalan berdasarkan kepentingan politik elit daerah atau sekelompok orang tertentu yang memiliki pengaruh secara politik.

Tindakan pengawasan harus terpenuhi beberapa unsur penting, yaitu

- (1) Adanya kewenangan yang jelas yang dimiliki oleh pejabat pengawas;
- (2) Adanya rencana yang jelas sebagai alat penguji terhadap pelaksanaan suatu tugas yang akan diawasi;
- (3) Tindakan pengawasan dapat dilakukan terhadap suatu proses kegiatan yang sedang berjalan maupun terhadap hasil yang dicapai.
- (4) Tindakan pengawasan berakhir dengan disusunnya evaluasi akhir terhadap kegiatan yang dilaksanakan serta pencocokan hasil yang dicapai dengan rencana sebagai tolok ukurnya.
- (5) Tindakan pengawasan akan diteruskan dengan tindak lanjut lagi baik secara administratif maupun secara yuridis.

### C. Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal mengemukakan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” Menurut Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan.

### D. Komunikasi

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner, “Komunikasi: transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Menurut Gerald R. Miller “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima. Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dalam pengumpulan data penulis menghimpun informasi dari para responden menggunakan

kuesioner sebagai metode pokok. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September 2022 sampai dengan Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 34 orang pegawai, sehingga data yang diperoleh bersifat *general*. Penentuan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh menggunakan data primer dan data sekunder. Variabel Independen (variabel bebas) yaitu ( $X_1$ ): Pengawasan, ( $X_2$ ): Disiplin Kerja, ( $X_3$ ): Komunikasi dan Variabel Dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Pegawai yang disimbolkan dengan Y. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah dengan statistik inferensial dengan pendekatan korelasional menggunakan uji korelasi, uji rerese, uji T, dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pengawasan yang memiliki nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,01 dimana nilai Signifikansi ini dibawah 0,05. Jadi  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Camat Ujung Batu mengatakan bahwa "*Masing masing pegawai punya inisiatif, kadang-kadang jika tidak bisa diselesai oleh pegawai baru, musyawarah dilaksanakan melalui pimpinan. Inspeksi tetap dijalani, dilaksanakan secara langsung baik saya ataupun sekcama yang membidangi sekretaris camat terhadap inspeksi bagi pegawai yang mengalami keterlambatan atau masalah disiplin langsung kita hukumi*".(31/10/2022)

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,048 dimana nilai signifikansi ini dibawah 0,05, dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil wawancara dengan Camat Ujung Batu mengatakan bahwa "*Alhamdulillah dengan disiplinnya semua pegawai kantor camat dengan masuk 7.30 dengan keluarnya sampai 4:00 sore sesuai dengan aturan maka pekerjaan alhamdulillah selesai dengan baik*". Dijelaskan juga berkaitan dengan absensi bahwa "*Ada karena kita membuat laporan masalah absensi*".

*bulanan, setiap bulan kita harus mengirim ke kabupaten rutin terhadap kehadiran seluruh pegawai kantor camat kecamatan”.*(31/10/2022)

Penerapan disiplin pegawai di Kantor Camat Ujung Batu sebagaimana hasil wawancara diatas menjadi salah satu variable yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Komunikasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel Komunikasi (X<sub>3</sub>) memiliki nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,158 dimana nilai sig ini diatas 0,05, Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, maka secara parsial variabel Komunikasi (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil wawancara dengan Camat Ujung Batu mengatakan bahwa *“Semua informasi kita sampaikan waktu apel setiap pagi dan sore hari, maka memudahkan bagi pegawai mendapat informasi terhadap apapun yang terjadi di kecamatan Ujung Batu”*. Beliau menambahkan *“Berkaitan dengan kondisi komunikasi soal pekerjaan pegawai di masing-masing bagian atau seksi, tentu saya tidak bisa mencermati dari jam ke jam, atau dari waktu ke waktu, tetapi mudah-mudahan jika ada kendala mereka akan saling berkomunikasi”*.(31/10/2022)

Kondisi kurang efektifnya komunikasi di Kantor Camat Ujungbatu lebih disebabkan oleh adanya struktur wewenang secara formal. Struktur wewenang bisa berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi karena kewenangan bisa membuat seorang individu memiliki keterbatasan secara formal untuk melakukan berbagai hal termasuk salah satunya adalah membatasi siapa saja yang akan berkomunikasi dengan siapa dan tentunya apa saja yang bisa dikomunikasikan. Dalam kasus ini komunikasi efektif terjadi apabila pesan yang diberitahukan komunikator dapat diterima langsung dengan baik atau sama oleh komunikan, sehingga tidak terjadi salah persepsi.

### **4. Pengaruh Pengawasan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Komunikasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Pengawasan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Komunikasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang menyatakan bahwa nilai Signifikansi Signifikan (Sig) 0,030 dimana nilai signifikan ini dibawah 0,05 (0,03 < 0,05) maka berada dipenolakan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) sehingga H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (Bersama-sama) ada pengaruh Pengawasan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Komunikasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Ujung Batu.

Pencapaian tujuan suatu instansi/lembaga sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, instansi/lembaga harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dalam melakukan pengawasan yang efektif dan disiplin kerja yang efisien dan terjalannya komunikasi yang lancar, sehingga mampu melakukan pencapaian atas tujuan instansi/lembaga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Secara parsial variabel Pengawasan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Ujung Batu, sebesar  $0,01 < 0,05$  atau nilai Signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Ujung Batu, sebesar  $0,048 < 0,05$  atau nilai Signifikansinya di bawah 0,05.
3. Secara parsial variabel Komunikasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Ujung Batu, sebesar  $0,158 > 0,05$  atau nilai Signifikansinya lebih besar dari 0,05.
4. Secara simultan variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja

( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Ujung Batu, sebesar 0,030, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai Signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,030 < 0,050$ ).

### Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperluas variabel penelitian dengan menggunakan variabel lain, misalnya untuk variabel independen dapat menggunakan variabel budaya kerja, etos kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja dan sebagainya.
2. Bagi instansi Kecamatan Ujung Batu diharapkan dapat terus melaksanakan fungsi pengawasan dan diharapkan pimpinan lebih mengoptimalkan pengawasan agar kedisiplinan pegawai lebih baik lagi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan pencapaian hasilnya lebih memuaskan dan diharapkan para pegawai meningkatkan kualitas kerjanya dan mampu mengeluarkan ide-ide yang kreatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan untuk mendukung kinerja pegawai yang baik kedepannya di Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
3. Dalam hal disiplin kerja masih ada indikator yang kurang, hal yang mempengaruhinya yaitu

masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja hanya untuk kepentingan pribadinya. Diharapkan kedepannya para pegawai tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, demi melaksanakan disiplin kerja yang baik di Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

4. Untuk Camat diharapkan mampu melakukan komunikasi kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Dan di harapkan dapat mempertahankan peran komunikasi kepemimpinan yang sudah di lakukan sejauh ini dan untuk pegawai diharapkan lebih meningkatkan komunikasi dengan Pimpinannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arfiani Haryanti, Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Makalah Direktorat Pengawasan Dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil, (Badan Kepegawaian Negara, 2019)
- Bungin, Burhan. Metode Penelitian Kuantitatif. (Jakarta: Kencana, 2005)
- \_\_\_\_\_, Budaya Organisasi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011)
- Ilyas. Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian, (Depok: FKM UI. 2001)
- Joseph A. Devito. Komunikasi Antar Manusia. (Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group, 2011)
- Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013)
- Ibrahim, Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen, Edisi Revisi, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2007)
- Khaerul Umam, Perilaku Organisasi, Cetakan II, (Bandung: Pustaka Setia, 2012)
- Malone, Samuel A. 1997. Mind Skills for Managers. England: (Gower Publishing Limited, 1997)
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survey, (Jakarta : LP3ES, 1989)
- Muchsan, Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia, (Liberty: Yogyakarta, 1986)
- Mulyana, dedi. Komunikasi efektif Suatu Pendekatan Lintas Budaya. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013)

- Nurjaman, Kadar & Umam. Komunikasi & Public Relation. (Bandung, Pustaka Setia, 2012)
- Prawirosentono, Suryadi. Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Robbins. Perilaku Organisasi. (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2008)
- Saputra. Pebriadi, Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Rumah Makan Garuda Medan. Skripsi (Medan: Perpustakaan FEBI UINSU. 2014)
- Sedarmayanti. Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah. (Bandung : Mandar Maju, 2003)
- Sugiono, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D, (Bandung, Alfabeta, 2013)
- Susanto. Reputation Driven Coporate Social Responsibility Pendekatan Strategic Management Dalam CSR. (Jakarta: Erlangga, 2009)
- Umar, Husein. Metode Riset Bisnis. (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama. 2002)
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Usman, Husnaini, Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4, (Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara, 2011)
- Veithzal Rivai Zainal, S. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. (Depok: PT Rajagrafindo, 2015)
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi Kedua. (Jakarta, PT. Raja Grafindo, 2007)
- Hartati. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, <http://www.universitasdi ponegoro.co.id/tesis-manajemen>. Diunduh pada tanggal 19 Maret 2018.
- JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ISSN. 2442-6962 Vol. 4, No. 2 (2015) <https://doi.org/10.33366/jisip.v4i2.113>, diakses tanggal 19 Februari 2022
- PKP2A I LAN Bandung, 2006. Kajian Penyerahan Sebagian Urusan pemerintahan Kabupaten/kota Kepada Desa, PKP2A I LAN Bandung: Bandung. <https://kbbi.web.id> Diunduh pada tanggal 18 Januari 2022. <https://www.pengertianpakar.com> Diunduh pada tanggal 18 Januari 2021.

- <https://repository.unri.ac.id/jspui/bitstream/diakses> tanggal 21 Februari 2022
- <https://sleekr.co/blog/disiplin-kerja-di-perusahaan/Diunduh> tanggal 19 Januari 2022.
- <https://bappenas.go.id> Diunduh pada tanggal 18 Januari 2022.
- [https://eprints.umg.ac.id/1366/4/BA\\_BIII.pdf](https://eprints.umg.ac.id/1366/4/BA_BIII.pdf)/diunduh pada tanggal 22 Februari 2022
- <https://www2.bkpm.go.id>, UU\_23\_2014 tentang Pemerintahan Daerah, diakses tanggal 21 Februari 2022
- [https://jdih.rokanhulukab.go.id/po-content/uploads/perbup\\_no.\\_78\\_tahun\\_2011.pdf](https://jdih.rokanhulukab.go.id/po-content/uploads/perbup_no._78_tahun_2011.pdf), diunduh pada tanggal 18 Januari 2022.
- <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/3279/> diakses tanggal 21 Februari 2022
- [https://jom.unri.ac.id/index.php/JOM\\_FSIP/article/download/2128/2075/](https://jom.unri.ac.id/index.php/JOM_FSIP/article/download/2128/2075/) diakses tanggal 21 Februari 2022
- <https://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/4208> journal.unilak.ac.id was first indexed by Google in February 2018, diakses tanggal 20 Februari 2022
- [https://repository.uin-suska.ac.id/846/1/2011\\_201155-.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/846/1/2011_201155-.pdf), diakses tanggal 20 Februari 2022
- <https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9339/> diakses tanggal 20 Februari 2022
- <https://penerbitdeepublish.com/teknik-pengambilan-sampel/diunduh> 22 Februari 2022
- [https://eprints.umg.ac.id/1366/4/BA\\_BIII.pdf/h.35-36](https://eprints.umg.ac.id/1366/4/BA_BIII.pdf/h.35-36) diunduh tanggal 22 Februari 2022