

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
REKTORAT
UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE**

SARINITA SUGIARTO

**EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND SUPERVISION ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES ON REKTORAT KHAIRUN UNIVERSITY TERNATE**

Abstract

This study aims to explore to Work Discipline and Supervision happens At University Rector Khairun Ternate. Exploration of labor discipline and supervision is done by using quantitative methods. Khairun University is one of the Institute of Higher Education is responsible for providing education. Based on the results of research work discipline and supervision are affected by the performance of employees.

Work discipline and supervision that occurred At the University Rector office Khairun Ternate that came not timely and home offices are not timely and the lack of monitoring, and the lack of guidance and, given the lack of direction which could be one of the causes of high and low indicators of employee performance.

This negative image of the effect on competition between universities on the unit's employees to further improve the performance of employees. Alternative efforts to address labor discipline and supervision At the University Rector Khairun Ternate is to further improve work discipline effort to always obey the regulations and supervision of such monitoring and inspection jobs directly as well as more effective and efficient in conducting direct guidance and direction set by the University Khairun Ternate.

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

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja seefisien mungkin dan salah satu cara untuk mencapai harapan tersebut melalui pengelolaan sumber daya yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia sebagai individu-individu yang berperan dalam kehidupan organisasi, dimana masing-masing individu memiliki sikap, kepribadian, prinsip, persepsi, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Prestasi kerja kinerja pegawai bukannya suatu kebetulan saja tapi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya disiplin, pengawasan.

Berdasarkan pengamatan penulis, terjadi permasalahan pada pelaksanaan pengawasan di Rektorat Universitas Khairun Ternate. Adapun bentuk pengawasan yang ada di Rektorat Universitas Khairun, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung, pengawasan langsung dilakukan pemimpin mengawasi langsung kinerja

pegawai dan pengawasan secara tidak langsung berupa pengawasan dengan bentuk jurnal harian dan adanya CCTV yang baru digunakan. Namun hal ini belum optimal, kurangnya pengawasan secara langsung dan untuk pengawasan secara tidak langsung seperti jurnal harian tidak berjalan lancar sedangkan CCTV tidak semua ruangan menggunakan CCTV. Kurangnya pengawasan langsung maupun tidak langsung berupa kurangnya pengontrolan kerja secara langsung pada setiap bidang pekerjaan yang dilakukan terhadap pegawai sehingga kinerja pegawai rendah dan mengakibatkan meningkatnya penjatuhan hukuman kepada para pegawai dalam bentuk pemotongan Remunirasi dan uang makan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Faktor kedisiplinan terlihat dari fenomena yang terjadi masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, sering tidak tepat waktu, tugas-tugas yang akan diberikan terkadang tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan, kurangnya memanfaatkan waktu kerja untuk seefektif dan seefisien mungkin. Adapun data pegawai absensi dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1.1 absensi pegawai rektorat universitas khairun

Bulan	Keterangan				Unit Kerja	Jumlah Pegawai
	Bolos	Izin	Sakit	Terlambat		
April	5	3	2	23	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai
Mei	4	7	3	39	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai
Juni	17	9	6	30	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai
Juli	7	8	3	29	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai
Agustus	5	5	3	38	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai
september	12	1	5	32	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai
Oktober	13	6	2	39	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai
November	5	2	7	33	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai
Desember	8	6	7	24	Biro Umum dan BAAKPSI	65 Pegawai

Sumber Rektorat Universitas Khairun 2014

Berdasarkan data tabel 1 diatas menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Rektorat Unkhair belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data absensi lima bulan terakhir di tahun 2014. Pada bulan April ada 5 pegawai Rektorat Unkhair dengan keterangan bolos, 3 pegawai izin, 2 pegawai sakit dan terlambat 23 pegawai, bulan Mei 4 pegawai dengan keterangan bolos, 7 pegawai izin, 3 pegawai sakit, dan terlambat 39 pegawai, bulan Juni 17 pegawai dengan keterangan bolos, 9 pegawai izin, sakit 6pegawai, dan 30 pegawai dengan keterang terlambat, bulan Juli ada 7 pegawai dengan keterangan bolos, 8 pegawai izin, 3 pegawai sakit, dan 29 pegawai yang datang terlambat. Agustus ada 5 pegawai yang bolos, 5 pegawai izin, 38 pegawai datang terlambat, di bulan september 14 pegawai dengan keterangan bolos, 1 pegawai izin, 5 pegawai sakit dan 32 pegawai telambat, pada bulan Oktober 13 pegawai dengan keterangan bolos, 6 pegawai izin, 2 pegawai sakit, dan 39 pegawai terlambat, di bulan November 5 pegawai dengan keterangan bolos, 2pegawai izin, 7pegawai sakit dan 33pegawai terlambat, dan di bulan Desember 8 pegawai dengan keterangan bolos, 6 pegawai izin , 7 pegawai sakit dan terlambat sebanyak 24 pegawai, dengan jumlah pegawai total 65 orang. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai di Rektorat Universitas Khairun kurang disiplin. Berdasarkan hal tersebut makalah ini diperlukan peransertadari pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan dan

pengawasan kerja diantara para pegawai lainnya agar tujuan kantor atau instansi dapat berjalan lancar.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritik

2.1.1. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Pengertian kedisiplinan pegawai pada dasarnya merupakan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, seorang pegawai terhadap ketentuan, peraturan, atau norma yang berlaku. Jika dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai dapat dikatakan kedisiplinan bagi pegawai merupakan peraturan yang wajib ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (Ernawi & Marjono 2007).

Moukijat (1984) dalam (yusuf dkk 2014: 5) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata "disiplin" berasal dari kata Latin "diciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja

Menurut Nitisemito (2012) dalam (Yusuf dkk 2014: 5) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat),

sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja Menurut Commings (1984) dalam (Yusuf dkk 2014: 5) dapat dilakukan melalui dua (2) cara, yaitu:

- 1) Pendisiplinan Preventif (Disiplin Pencegahan)
- 2) Pendesiplinan Korektif (Disiplin Mengorektif)

c. Pengukuran disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, Hasibuan (2012;194) diantaranya:

1. Ketepatan datang dan pulang kantor
2. Mematuhi tata tertib
3. Penyelesaian pekerjaan
4. Arahan pimpinan
5. Penggunaan waktu

2.1.2. Pengawasan

a. Pengertian pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan tersebut (Agustin 2012: 12)

Menurut Halsey (2003:8) pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik; memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan member penghargaan atas kerja yang baik; dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang

menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.

b. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (*corporation*) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan (Ernawi & Marjono 2007).

c. Pengukuran pengawasan

Pengawasan adalah suatu aktivitas atau kegiatan organisasi dalam rangka mengusahakan agar semua pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang ingin dicapai secara efektif dan efisien (Mahardikawanto 2013). Pengawasan ini dapat dilihat melalui;

a. Pemantauan, yaitu aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung pada tempat dimana peristiwa terjadi dan dimana bawahan itu bertugas.

b. Pemeriksaan, yaitu aktivitas yang dilakukan melalui pengamatan, pencatatan, penyelidikan dan penelaahan secara cermat dan sistematis terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan

c. Bimbingan dan Pengarahan, yaitu aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan saran dan arahan terhadap pelaksanaan tugas

d. Tindakan disiplin, yaitu keputusan pimpinan dalam rangka memberikan sanksi bagi bawahan yang melanggar ketentuan yang berlaku

e. Tindakan koreksi, yaitu usaha yang dilakukan pimpinan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan bawahan.

2.1.3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

Mangkunegara, (2006:67) menyatakan : "Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam (Silalahi 2014: 4-5). Berangkat dari deskripsi tersebut, Bacal (2005:229), menjelaskan bahwa kinerja perusahaan diawali dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standar telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja

b. Peningkatan Kinerja Pegawai

Menurut Arsy (1996) dalam (Suseno 2013: 11) ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

- 1) Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bias dikerjakan.
- 2) Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
- 3) Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
- 4) Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada periode berikutnya.

Menurut Hasley (2003:181) ada beberapa hal perlu dinilai dan diukur melihat kinerja pegawai yakni:

- 1) Penilaian prestasi (*Performance rating*)
- 2) Penilaian Jasa (*Merit rating*)
- 3) Penilaian Pegawai (*Employee appraisal*)
- 4) Penilaian dinas (*Service rating*)

c. Penilaian prestasi kerja

Menurut (Gery Desler dalam Sutrisno 2014: 25) menyebutkan beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja yaitu,

- a) Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji
 - b) Memberikan peluang bagi pegawai itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
 - c) Penilaian kinerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier
- Sementara (Werther dan Davis dalam Sutrisno 2014: 25) menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja meliputi.
- a) Memperbaiki prestasi kerja
 - b) Untuk dapat melakukan penyelesaian kompensasi
 - c) Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi)
 - d) Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier pegawai yang sekarang bekerja dibidang X yang sebenarnya ahli dibidang Y, maka yang sebenarnya pegawai tersebut dapat diarahkan untuk pekerjaan dibidang X.
 - e) Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan
 - f) Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan
 - g) Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan
 - h) Mencegah adanya diskriminasi

d. Pengukuran kinerja pegawai

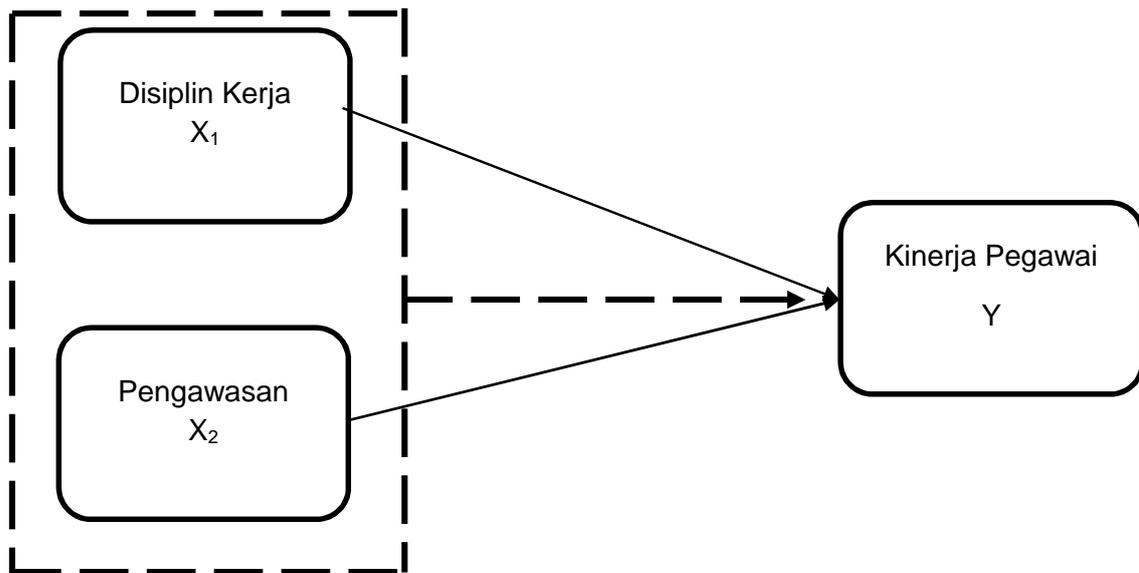
Mangkunegara (2005), Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja.

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

2.2. Kerangka Pikir

Berdasarkan masalah di atas terkait variabel penelitian yang menyangkut pengawasan dan disiplin dimana secara internal organisasi masih terlihat kurangnya upaya untuk menampilkan kinerja yang optimal.

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Sumber dikembangkan oleh peneliti

Keterangan :

Pengaruh secara parsial: \longrightarrow

Pengaruh secara simultan: $\cdots\cdots\cdots\longrightarrow$

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiono, 2013:93).

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pikir penelitian sehingga hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga, Disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun Ternate.

H2 : Diduga, Pengawasan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun ternate.

H3 : Diduga Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun Ternate.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam penelitian ini adalah Rektorat Universitas Khairun Ternate yang bertempat di Kota Ternate Kec. Ternate Selatan kelurahan Gambesi dan waktu yang digunakan dalam peneltian selama tiga bulan yaitu mulai dari bulan April - Juni 2014.

3.2. Populasi dan sampel penelitian

3.2.1. Populasi

Didalam suatu penelitian diperlukan adanya suatu obyek yang akan diteliti yaitu populasi. Pengertian populasi menurut Arikunto (2006:190) Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 65 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu, sehingga sampel dari penelitian ini adalah Pegawai Rektorat Universitas Khairun Ternate.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Menurut Bungin (2013:128) Data Primer adalah data yang diambil dari sumber pertama

di lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil wawancara dan penyebaran daftar pertanyaan kepada responden pada pegawai Rektorat Universitas Khairun Ternate.

3.4. Model dan Analisis Data

3.4.1. Analisis Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data yang dibuat kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu penelitian yang dibangun berdasarkan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kokrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. metode ini juga disebut *discover*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru (Sugiyono 2013:7).

a. Uji Validitas

b. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2012 dalam Simanjuntak, 2013:40).

c. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom (df)* = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $> r$ tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid. (Ghozali, 2012 dalam Simanjuntak, 2013:40).

d. Uji Reliabilitas

Pandangan kuantitatif, suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecahkan menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2013:268)

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *alpha cronbach*, yaitu :

e. Apabila hasil koefisien *alpha* $>$ taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.

f. Apabila hasil koefisien *alpha* $<$ taraf

signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

g. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horinzontal. Jika histogram *standardized regression* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut normal (suliyanto, 2011:69).

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*tolerance*) dan *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81-82).

3) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan heteroskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan metode analisis grafik. Dimana analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scarrterplot* dimana sumbu horizontalnya menggambarkan nilai *predicted standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *residual studentized*. Jika *scarrterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scarrterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada

model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95).

3.4.2. Model Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi analisis linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows, karena ada dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) yang akan mempengaruhi Variabel terikat (Y) yaitu:

$$Y = + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Efisiensi Kinerja Pegawai

= Konstanta

= koefisien regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Disiplin

e = standar eror

3.5. pengujian Hipotesis

Pembuktian hopotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Penelitian ini dilakukan terhadap variabel-variabel yang terkandung di dalam hopotesis (suliyanto, 2011), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji secara parsial (uji t)

$H_0 = 0$ Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

$H_a \neq 0$ Berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1) $T_h < t_t$ atau sig. > α maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang di uji.

2) $T_h \geq t_t$ atau sig. < α maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi variabel dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

b. Uji secara simultan (uji F)

$H_0 = 0$ Berarti secara keseluruhan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$H_a \neq 0$ berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan

F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

1) $F_h < F_t$ atau sig. > α maka H_0 di terima dan H_a di tolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

2) $F_h \geq F_t$ atau sig. < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Jogianto (2008:210) yaitu definisi berupa cara mengukur variabel itu supaya dapat dioperasikan.

a. Disiplin kerja (X_1) Hasibuan (2012). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut.

1. Ketepatan datang dan waktu pulang
2. Mematuhi tata tertib kinerja
3. Penyelesaian pekerjaan
4. Arahan pimpinan
5. Penggunaan waktu

b. Pengawasan (X_2) Setiawan (2013). Pengawasan adalah suatu aktivitas atau kegiatan organisasi dalam rangka mengusahakan agar semua pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Pengawasan dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut.

1. Pemantauan
2. Pemeriksaan
3. Bimbingan dan pengarahan
4. Tindakan disiplin
5. Tindakan koreksi

c. Kinerja Pegawai (Y) Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Mangkunegara 2005). Kinerja Pegawai dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut.

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Universitas Khairun merupakan salah satu Universitas Negeri di Maluku Utara bertempat di kota Ternate. Universitas Khairun didirikan pada tahun 1964 oleh pemerintah daerah kabupaten Maluku Utara dan tokoh masyarakat melalui yayasan pembina pendidikan Khairun pada tanggal 15 Agustus 1964 dan terdaftar sebagai perguruan tinggi swasta (PTS) berdasarkan keputusan menteri pendidikan tinggi dan ilmu pengetahuan (PTIP) Nomor 100/B/SWT/1995 tanggal 15 Februari 1965. Selanjutnya Universitas Khairun dialihstatuskan menjadi perguruan tinggi negeri (PTN) berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 18 tahun 2004 tanggal 17 Maret 2004.

4.2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden penelitian menunjukkan tentang sebaran usia pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Usia 15-20 terdapat 11,5%, usia 20-25 terdapat 18,0%, usia 25-30 terdapat 44,3% dan usia 30 keatas terdapat 26,2%. Dan berdasarkan sebaran pendidikan terakhir pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. pendidikan SMA terdapat 31,1%, pendidikan DIII terdapat 4,9%, pendidikan S1 terdapat 54,1% dan, pendidikan S2 terdapat 9,8%. Dan sebaran jenis kelamin pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Laki-laki berjumlah 57,4% dan perempuan 42,6% Dan sebaran waktu lamanya bekerja seorang pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. yang 1-5 tahun bekerja adalah berjumlah 13,1%, 6-10 tahun bekerja adalah berjumlah 27,9%, 11-15 tahun

bekerja adalah berjumlah 31,1%, 16-20 tahun bekerja adalah berjumlah 18,0% dan 20 tahun keatas adalah berjumlah 9,8%.

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Disiplin kerja

Variabel disiplin kerja, dengan melihat rata-rata setiap item pertanyaan X1.1 adalah sebesar 3,80, X1.2 sebesar 3,62, X1.3 sebesar 3,85, X1.4 sebesar 4,44, X1.5 sebesar 4,30, X1.6 sebesar 4,36, X1.7 sebesar 3,36. Sehingga item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan X1.4 namun selama rata-rata variabel sebesar 4,44 sehingga dapat dikatakan bahwa hampir sebagian para pegawai masih cukup berdisiplin.

b. Pengawasan

Variabel pengawasan, dengan melihat rata-rata setiap item pertanyaan X2.1 adalah sebesar 3,95, X2.2 sebesar 3,52, X2.3 sebesar 3,80, X2.4 sebesar 3,52, X2.5 sebesar 3,46, Sehingga item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan X2.1 namun selama rata-rata variabel sebesar 3,95 sehingga dapat dikatakan bahwa hampir sebagian para pegawai masih cukup dalam Pengawasan.

c. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dengan melihat rata-rata setiap item pertanyaan Y1 adalah sebesar 3,98, Y2 sebesar 3,97, Y3 sebesar 3,95, Y4 sebesar 3,18, Y5 sebesar 3,38, Y6 sebesar 3,97, Y7 sebesar 3,77. Sehingga item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan Y1. namun selama rata-rata variabel sebesar 3,98 sehingga dapat dikatakan bahwa hampir sebagian pegawai kinerjanya masih mencukupi.

4.4. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.5. Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien R	Keterangan	Cronbach	Ket.
X1	X1.1	0,669	Valid	0,775	reliabel
	X1.2	0,799			
	X1.3	0,653			
	X1.4	0,351			
	X1.5	0,620			
	X1.6	0,551			
	X1.7	0,544			
X2	X2.1	0,659	Valid	0,818	reliabel

	X2.1	0,680			
	X2.3	0,600			
	X2.4	0,731			
	X2.5	0,795			
Y	Y1	0,606	Valid	0,829	reliabel
	Y2	0,692			
	Y3	0,648			
	Y4	0,655			
	Y5	0,614			
	Y6	0,641			
	Y7	0,731			

Data diolah, SPSS (20) 2015

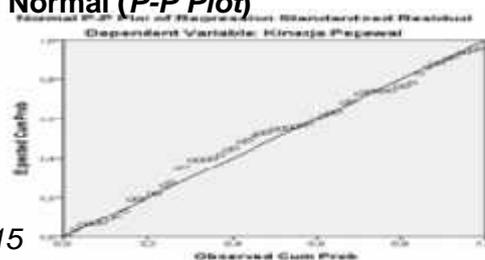
Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan dari masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan Y memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel, dimana nilai r tabel sebesar 0,2441, dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid.

Sedangkan untuk masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan Y memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0,60, dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Grafik 4.1. Histogram dan Normal (P-P Plot)



Data diolah, SPSS (20) 2015

Analisis normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai dalam pengujian ini adalah metode plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Colineaty statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0,899	1,112	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,899	1,112	Tidak terjadi multikolinieritas

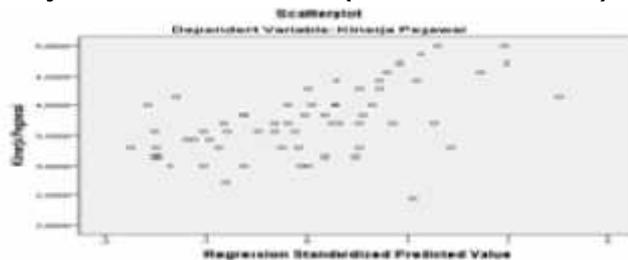
Data diolah, SPSS (20) 2015

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10 yang artinya tidak ada variabel independen yang lebih dari 95%, demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari

kedua variabel independen yang di uji tidak ada nilai VIF yang > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dengan model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas (Grafik ScatterPlot)



Data diolah, SPSS (20) 2015

Pada gambar *Scatterplot*, nampak dari grafik terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk memprediksi model.

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun Ternate. Dengan pengolahan SPSS (20), maka didapat hasil regresi sebagai berikut.

4.6. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.7. Hasil Rekapitulasi Regresi

Variabel Penelitian	Regresi Berganda			
	Koef. Regresi (B)	Standar Error	T hitung	Sig. T
Konstanta	1,135	0,538	2,109	0,039
X1	0,427	0,132	3,227	0,002
X2	0,251	0,100	2,519	0,015
Adjust R Square = 0,272				
R Square (R ²) = 0,296				
Multiple R = 0,544				
Signifikan F = 0,000				
F hitung = 12,193				

Data diolah, SPSS (20) 2015

Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y) maka diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,135 + 0,427 X_1 + 0,251 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut.

Persamaan regresi di atas mengandung makna sebagai berikut.

a. Koefisien regresi sebesar 0,427 menandakan bahwa disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dari sini dapat dikatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Koefisien regresi sebesar 0,251 menandakan bahwa pengawasan (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari sini dapat

dikatakan bahwa jika pengawasan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

4.7. Pembuktian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (uji t)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu yaitu disiplin kerja dan pengawasan ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate. Adapun hasil uji regresi linear berganda secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Data hasil analisis regresi linear menunjukkan tingkat signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,002 ($\alpha < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan

terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan data analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.015 ($\alpha < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini di terima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Secara Simultan (uji F)

Analisis hasil uji anova atau F_{test} didapat nilai signifikansi 0,000 oleh karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate sehingga model dapat diprediksi kinerja pegawai.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengujian regresi berganda baik secara parsial maupun secara simultan ternyata telah memperlihatkan hasil, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif namun lemah terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun Ternate.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R^2) atau R squared adalah 0,296 dengan asumsi bahwa pengaruh variabel independent disiplin dan pengawasan terhadap variabel dependent (kinerja) sebesar 29,6%, sementara pengaruh lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini difokuskan pada variabel disiplin kerja dan pengawasan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel terikat, maka hanya dua variabel ini yang diteliti dan diuji tingkat signifikansinya.

Disiplin kerja dan pengawasan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun Ternate. Atas hasil analisis regresi tersebut, telah di peroleh hasil baik uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f) menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2012), Ardiansah dan Wasilawati (2014), dan Silalahi (2014). Yang membuktikan bahwa disiplin

kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun.

4.8.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan regresi linear berganda diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,427. Hal ini memiliki makna bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai artinya adalah semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai sebaliknya apabila semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

Adapun koefisien regresi linear berganda yang dimiliki variabel disiplin kerja menjelaskan bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan diikuti naiknya tingkat kinerja pegawai sebesar 0,427 atau 43%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap dengan tingkat signifikan 0,002, yang menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga disiplin kerja bisa digunakan untuk memprediksikan tingkat disiplin kerja pada Rektorat Universitas Khairun Ternate.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa rata-rata pegawai di Rektorat Universitas Khairun memberikan respon yang positif terhadap item-item pernyataan variabel disiplin kerja sehingga rata-rata item pernyataan variabel disiplin kerja berada pada taraf baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Rektorat Universitas Khairun memberikan respon positif atau setuju bila disiplin kerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun harus ditingkatkan lagi, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Apabila disiplin kerja pegawai belum meningkat, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Dengan demikian tujuan organisasi akan lebih sulit tercapai.

Hasil Penelitian ini mampu menjawab hasil yang diajukan bahwa disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawi & Marjono (2007) Variabel disiplin kerja (X)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Jenawi Kabupaten KarangAnyar yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas $0,000 < 0,05$).

4.8.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan regresi linear berganda diketahui bahwa variabel pengawasan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,251. Hal ini memiliki makna bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai artinya adalah semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai sebaliknya apabila semakin rendah tingkat pengawasan maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai. Adapun koefisien regresi linear berganda yang dimiliki variabel pengawasan menjelaskan bahwa apabila variabel pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan diikuti naiknya tingkat kinerja pegawai sebesar 0,251 atau 25%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap dengan tingkat signifikan 0,015, yang menandakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pengawasan bisa digunakan untuk memprediksikan tingkat pengawasan pada Rektorat Universitas Khairun Ternate.

Hasil Penelitian ini mampu menjawab hasil yang diajukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2012) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai kejaksaan tinggi riau bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi Riau.

4.8.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan pengawasan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0,296 yang berarti bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,296 atau 30%. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang berarti bahwa secara bersama-sama disiplin

kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) bersifat positif yang mengandung arti bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan pengawasan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Dengan besarnya nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini menandakan bahwa nilai koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas (disiplin kerja dan pengawasan) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Begitu pula dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan pengawasan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan nilai lebih kecil dari nilai variabel yang tidak diadili.

Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: Agustin (2012) bahwa berdasarkan hasil uji F, pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. Besarnya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 40,1%, sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Khairun Ternate. Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian dan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun, yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai Rektorat Universitas Khairun, maka semakin meningkat kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun.

2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun, yang berarti bahwa semakin baik tingkat pengawasan untuk pegawai Rektorat Universitas Khairun oleh

pimpinan, maka semakin meningkat kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun.

3. Disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun, yang berarti bahwa disiplin kerja dan pengawasan yang semakin baik di lakukan oleh pegawai dan pimpinan maka kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun akan semakin meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan disiplin kerja pegawai di Universitas Khairun harus lebih baik lagi, Sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang ditetapkan oleh Universitas Khairun.

2. Diharapkan tingkat pengawasan di Universitas Khairun harus lebih diperhatikan oleh pimpinan Universitas Khairun, Sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang ditetapkan oleh Universitas Khairun.

3. Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama agar dapat menyempurnakan segala kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas yang lain seperti kedisiplinan, pengawasan, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

Agustin Dinda Tri, 2012. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.

Ernawati & Marjono. 2007. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 12 2007. Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Jenawi Kabupaten Karang Anyar.

Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hasley D. George. 2003. Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Mahardikawanto, 2013. Skripsi. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD. Dr. Ashari Pemasang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosolakarya Offset.

Sugiyono 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-18, penerbit ALFABETA, cv Bandung.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI: Jakarta.

Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS. Andi. Yogyakarta

Suseno Selvy Sufyany. 2013. Skripsi. Pengaruh Pengawasan Terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kab. Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sutrisno Edi. Skripsi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yusuf M. dkk. 2014. eJournal Administrative Reform, Volume 2, Nomor 3, 2014: 1587-1598. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur.