**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA REKTORAT**

**UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE**

**SARINITA SUGIARTO**

**Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unkhair Ternate**

**Nurlaila**

**Dosen Fakultas Ekonomi Unkhair Ternate**

**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. **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 menujukan bahwah 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 tersebutmakahalinidiperlukanperansertadaripimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan dan pengawasan kerja diantara para pegawai lainnya agar tujuan kantor atau instansi dapat berjalan lancar.

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Kerangka Teoritik**
		1. **Disiplin**
1. 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.

1. 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. Pendisplinan Preventif(Disiplin Pencegahan)
2. Pendesiplinan Korektif (Disiplin Mengorektif)
3. 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
	* 1. **Pengawasan**
6. 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.

1. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (*coorporation*) 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).

1. **Pengukuran pengawasan**

Pengawasan adalah suatu aktivitas atau kegiatan organisasi dalamrangka mengusahakan agar semua pekerjaan terlaksana sesuai denganrencana yang ditetapkan dan atau hasil yang ingin dicapai secara efektif danefisien (Mahardikawanto 2013). Pengawasan ini dapat dilihat melalui;

1. Pemantauan, yaitu aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung pada tempat dimana peristiwa terjadi dan dimana bawahan itu bertugas.
2. Pemeriksaan, yaitu aktivitas yang dilakukan melalui pengamatan, pencatatan, penyelidikan dan penelaahan secara cermat dan sistematis terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan
3. Bimbingan dan Pengarahan, yaitu aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan saran dan arahan terhadap pelaksanaan tugas
4. Tindakan disiplin, yaitu keputusan pimpinan dalam rangka memberikan sanksi bagi bawahan yang melanggar ketentuan yang berlaku
5. Tindakan koreksi, yaitu usaha yang dilakukan pimpinan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan bawahan.
	* 1. **Kinerja Pegawai**
6. **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 kinerjaperusahaan diawali dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawanberkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakantugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Prosesmencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standar telah ditentukanperusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang palingekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisilingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugaskerja

1. **Peningkatan Kinerja Pegawai**

Menurut Arsyad ( 1996) dalam (Suseno 2013: 11) ada beberapa langkah dalam menilai kinerjapegawai yaitu:

1. Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepadapegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bias dikerjakan.
2. Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajerperlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaanyang telah dibebankan kepadanya.
3. Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, halini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
4. Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahundengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuatrencana kerja pada metode periode berikutnya.

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

1. Penilaian prestasi (*Performance raining*)
2. Penilaian Jasa (*Merit raiting*)
3. Penilaian Pegawai (*Employee apparasial*)
4. Penilaian dinas (*Servis raiting*)
5. **Penilaian prestasi kerja**

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

1. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji
2. Memberikan peluang bagi pegawai itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian kinerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier

Sementara (Werther dan Davis dalam Sutrisno 2014: 25) menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja meliputi.

1. Memperbaiki prestasi kerja
2. Untuk dapat melakukan penyelesaian kompensasi
3. Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi)
4. 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.
5. Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan
6. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analsisi jabatan
7. Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan
8. Mencegah adanya diskriminasi
9. **Pengukuran kinerja pegawai**

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

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
	1. **Kerangka Pikir**

Berdasarkan masalah diatas 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**

Disiplin Kerja

X1

 H1 H1

Kinerja Pegawai

Y

H2

Pengawasan

X2

H3

*Sumber dikembangkan oleh peneliti*

Keterangan :

Pengaruh secara parsial:

Pengaruh secara simultan:

* 1. **Hipotesis**
	2. 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).
	3. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pikir penelitian sehingga hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:
	4. H1 : Diduga, Disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun Ternate.
	5. H2 : Diduga, Pengawasan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun ternate.
	6. H3 : Diduga Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Khairun Ternate.
	7. **METODOLOGI PENELITIAN**
	8. **Tempat dan Waktu Penelitian**
	9. 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.
	10. **Populasi dan sampel penelitian**
		1. **Populasi**
	11. 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.
	12. **Jenis dan Sumber Data**
		1. **Data Primer**
	13. 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.
	14. **Model dan Analisis Data**
		1. **Analisis Kuantitatif**
	15. 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).
1. **Uji Validitas**
2. 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).
3. 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).
4. **Uji Reliabilitas**
	1. 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 menunjukan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2013:268)
	2. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabiltas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *alpha cronbach*, yaitu :
5. Apabila hasil koefisien *alpha*> taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
6. Apabila hasil koefisien *alpha*< taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.
7. **Uji Asumsi Klasik**
8. Uji Normalitas
	1. 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).
9. Uji Multikolonieritas
	1. Uji multikolinearitas 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 yang terbetuk 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 *varaiance inflation factor* (VIF) dari masih-masih variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81-82).
10. Uji Heterokedastisitas
	1. 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 mengambarkan nilai *predicted standardized* sedangkan sumbu vertikal mengambarkan niali *residual studentized.* Jiak *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 jadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95).
		1. **Model Analisis**
	2. 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 (X1) dan (X2) yang akan mempengaruhi Variabel terikat (Y) yaitu:
	3. ***Y = α+ β1x1 + β1x 2+* e**
	4. **Keterangan:**
	5. Y = Efisiensi Kinerja Pegawai
	6. α = *Konstanta*
	7. β = *koefisien regresi*
	8. x1 = *Pengawasan*
	9. x2 = *Disiplin*
	10. *e = standar eror*
	11. **pengujian Hipotesis**
	12. 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:
11. Uji secara parsial (uji t)
	1. H0 = 0 Berati tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.
	2. Ha $\ne 0$ Berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.
	3. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan thitung (th) dengan ttabel (tt) pada $α$ = 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukan:
12. Th < tt atau sig.>$α$ maka H0 diterima dan Ha ditolak
	1. Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang di uji.
13. Th$\geq $ tt atau sig. <$α$ maka H0 ditolak dan Ha diterima
	1. Artinya variasi variabel dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.
14. Uji secara simultan (uji F)
	1. $H\_{0}=0$ Berarti secara keseluruhan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
	2. $H\_{a}\ne 0$ berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.
	3. Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan $F\_{hitung}$ (Fh) dengan $F\_{tabel}$ (Ft) pada $α=0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukan :
15. (Fh) < Ft atau sig.>$αmakaH\_{0}diterimadanH\_{a}ditolak$
	1. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.
16. Fh $\geq Ftatausig.<α,makaH\_{0}ditolakdanH\_{a}diterima$
	1. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).
	2. **Definisi Operasional Variabel**
	3. Definisi operasional variabel menurut Jogianto (2008:210) yaitu definisi berupa cara mengukur variabel itu supaya dapat dioperasikan.
17. Disiplin kerja (X1)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.
18. Ketepatan datang dan waktu pulang
19. Mematuhi tata tertib kinerja
20. Penyelesaian pekerjaan
21. Arahan pimpinan
22. Penggunaan waktu
23. Pengawasan (X2)Setiawan (2013).Pengawasan adalah suatu aktivitas atau kegiatan organisasi dalamrangka mengusahakan agar semua pekerjaan terlaksana sesuai denganrencana yang ditetapkan dan atau hasil yang ingin dicapai secara efektif danefisien. Pengawasan dapat dikur dengan menggunakan indikator berikut.
24. Pemantauan
25. Pemeriksaan
26. Bimbingan dan pengarahan
27. Tindakan disiplin
28. Tindakan koreksi
29. Kinerja Pegawai (Y)Kinerja merupakan hasil yang dicapai olehseseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Mangkunegara 2005). Kinerja Pegawai dapat dikur dengan menggunakan indikator berikut.
30. Kualitas Kerja
31. Kuantitas Kerja
32. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
	1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
	2. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**
	3. 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 melalaui yayasan pembina pendidikan Khairun pada tanggal 15 Agustus 1964 dan terdaftar sebagai perguruan tinggi swasta (PTS) berdasarkan keputusan menteri pendidikan tinggi dan ilmu pengetehuan (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. **Karakterisitik Responden Penelitian**
	5. Krakterisrik responden penelitianmenunjukan 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 ketas adalah berjumlah 9,8%.
	6. **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**
33. **Disiplin kerja**
	1. 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.
34. **Pengawasan**
	1. 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.
35. **Kinerja Pegawai**
	1. 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.
	2. **Hasil Validitas dan Reliabilitas**
	3. **Tabel 4.5. Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| * 1. Variabel
 | * 1. Indikator
 | * 1. Koefisien R
 | * 1. Keterangan
 | * 1. α Cronsbach
 | * 1. Ket.
 |
| * 1. X1
 | * 1. X1.1
 | * 1. 0,669
 | * 1. Valid
 | * 1. 0,775
 | * 1. reliabel
 |
| * 1. X1.2
 | * 1. 0,799
 |
| * 1. X1.3
 | * 1. 0,653
 |
| * 1. X1.4
 | * 1. 0,351
 |
| * 1. X1.5
 | * 1. 0,620
 |
| * 1. X1.6
 | * 1. 0,551
 |
| * 1. X1.7
 | * 1. 0,544
 |
| * 1. X2
 | * 1. X2.1
 | * 1. 0,659
 | * 1. Valid
 | * 1. 0,818
 | * 1. reliabel
 |
| * 1. X2.1
 | * 1. 0,680
 |
| * 1. X2.3
 | * 1. 0,600
 |
| * 1. X2.4
 | * 1. 0,731
 |
| * 1. X2.5
 | * 1. 0,795
 |
| * 1. Y
 | * 1. Y1
 | * 1. 0,606
 | * 1. Valid
 | * 1. 0,829
 | * 1. reliabel
 |
| * 1. Y2
 | * 1. 0,692
 |
| * 1. Y3
 | * 1. 0,648
 |
| * 1. Y4
 | * 1. 0,655
 |
| * 1. Y5
 | * 1. 0,614
 |
| * 1. Y6
 | * 1. 0,641
 |
| * 1. Y7
 | * 1. 0,731
 |

* 1. *Data diolah, SPSS (20) 2015*
	2. Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan dari masing-masing variabel X1, X2, 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 X1, X2, dan Y memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0,60, dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.
	3. **Uji Asumsi Klasik**
1. **Uji normalitas**
	1. **Grafik 4.1. Histogram dan Normal (*P-P Plot*)**
	2. *Data diolah, SPSS (20) 2015*
	3. Analisis normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data (titik) pada sumbuh 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.
2. **Uji Multikolonieritas**
	1. **Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * 1. Variabel
 | * 1. Colineaty statistics
 | * 1. Kesimpulan
 |
| * 1. X1
	2. X2
 | * 1. Tolerance
 | * 1. *VIF*
 |  |
| * 1. 0,899
 | * 1. 1,112
 | * 1. Tidak terjadi multikolinieritas
 |
| * 1. 0,899
 | * 1. 1,112
 | * 1. Tidak terjadi multikolinieritas
 |

* 1. *Data diolah, SPSS (20) 2015*
	2. 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.
1. **Uji Heterokedastisitas**
	1. **Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas (Grafik *ScatterPlot)***
	2. 
	3.
	4. *Data diolah, SPSS (20) 2015*
	5. Pada gambar *Scatterplot*, nampak dari grafik terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbuh Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk memprediksi model.
	6. **Analisis Regresi Berganda**
	7. 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.
	8. **Tabel 4.7. Hasil Rekalpitulasi Regresi**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. Variabel Penelitian
 | * 1. Regresi Berganda
 |
| * 1. Koef. Regresi (B)
 | * 1. Standar Error
 | * 1. T hitung
 | * 1. Sig. T
 |
| * 1. Konstanta
 | * 1. 1,135
 | * 1. 0,538
 | * 1. 2,109
 | * 1. 0,039
 |
| * 1. X1
 | * 1. 0,427
 | * 1. 0,132
 | * 1. 3,227
 | * 1. 0,002
 |
| * 1. X2
 | * 1. 0,251
 | * 1. 0,100
 | * 1. 2,519
 | * 1. 0,015
 |
| * 1. Adjust R Square = 0,272
	2. R Square (R2) = 0,296
	3. Multiple R = 0,544
	4. Signifikan F = 0,000
	5. F hitung = 12,193
 |

* 1. *Data diolah, SPSS (20) 2015*
	2. Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y) maka diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut:
	3. **Y= 1,135 + 0,427 X1 + 0,251 X2 + e**
	4. Dari persamaam regresi di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut.
	5. Persamaan regresi diatas mengandung makna sebagai berikut.
1. Koefisien regresi sebesar 0,427 menandakan bahwa disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dari sini dapat dikatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Koefisien regresi sebesar 0,251 menandakan bahwa pengawasan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikakn terhadap kinerja pegawai (Y). Dari sini dapat dikatakan bahwa jika pengawasan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
	1. **Pembuktian Hipotesis**
3. **Uji Secara Parsial (uji t)**
	1. 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:
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
	1. Berdasarkan Data hasil analisis regresi linear menunjukan tingkat signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,002 ($α$< 0,05) hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.
5. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai
	1. Berdasarkan data analisis regresi linear menunjukan bahwa variabel pengawasan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.015 ($α$< 0.05). Hal ini menunjukan 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.
6. **Uji Secara Simultan (uji F)**
	1. Analisis hasil uji anova atau Ftest 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.
	2. **Pembahasan**
	3. 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.
	4. Hasil penelitian ini juga menunjukan besarnya koefisien determinasi (R2) 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 di teliti dalam penelitian ini.
	5. 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.
	6. 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 sumultan (uji f) menunjukan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
	7. 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.
		1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**
	8. 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.
	9. 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.
	10. 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 menunjukan 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.
	11. 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).
		1. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.**
	12. 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
	13. 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.
	14. Hasil Penelitian ini mampuh 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.
		1. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.**
	15. Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan pengawasan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa nilai R square (R2) 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.
	16. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) 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 menunjukan tingkat keeratan antara variabel bebas (disiplin kerja dan pengawasan) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Begitu pula dengan besarnya koefisien determinasi (R2) yaitu koefisien yang menunjukan besarnya pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan pengawasan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan nilai lebih kecil dari nilai variabel yang tidak diadili.
	17. 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.
	18. **PENUTUP**
	19. **Kesimpulan**
	20. 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:
7. 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.
8. 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.
9. 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.
	1. **Saran**
	2. Berdasarkan hasil peneltian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut:
10. Diharapkan disiplin kerja pegawai di Universitas Khairun harus lebih baik lagi, Sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan tujuan organisasi tercapi sesuai dengan yang ditetapkan oleh Universitas Khairun.
11. Diharapkan tingkat pengawasan di Universitas Khairun harus lebih diperhatikan oleh pimpinan Universitas Khairun, Sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan tujuan organisasi tercapi sesuai dengan yang ditetapkan oleh Universitas Khairun.
12. 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.
	1. Daftar Pustaka
	2. Agustin Dinda Tri, 2012. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.
	3. 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.
	4. Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia*.* PT Bumi Aksara. Jakarta.
	5. Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia*.* PT Bumi Aksara. Jakarta.
	6. Hasley D. George. 2003. Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda. Jakarta: PT. Rineka Cipta
	7. Mahardikawanto, 2013. Skripsi. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD. Dr. Ashari Pemalang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
	8. Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Bandung: Refika Aditama
	9. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosolakarya Offset.
	10. Sugiyono 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-18, penerbit ALFABETA, cv Bandung.
	11. Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI: Jakarta.
	12. Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS. Andi. Yogyakarta
	13. Suseno Selvy Sufyany. 2013. Skripsi. Pengaruh Pengawasan Terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kab. Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
	14. Sutrisno Edi. Skripsi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
	15. 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.