

## Effect Of Supervision And Work Discipline To Employee Performance High Prosecutor Of Kabupaten Kaur

### Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur

Cecep Suhendar <sup>1)</sup>; Tito Irwanto <sup>2)</sup>; Yudi Irawan Abi <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2,3)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [cecepsuhendar767@gmail.com](mailto:cecepsuhendar767@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [2 September 2024]

Revised [5 Oktober 2024]

Accepted [8 Oktober 2024]

#### KEYWORDS

Supervision, Work Discipline and Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kerja disiplin terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Kabupaten Kaur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi Kabupaten Kaur sebanyak 29 orang pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 29 pegawai. Teknik pengambilan sampelnya adalah cluster sampling. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda :  $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$ , artinya jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, sehingga diketahui bahwa nilai Ftabel maka dihasilkan  $3,757 > 3,16$  dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur dengan nilai sig sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ , sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur dengan nilai sig sebesar  $0,810 > \alpha (0,05)$

#### ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of supervision and disciplinary work on the performance of Kaur Regency High Prosecutor's Office employees. The population in this study was all 29 employees of the Kaur Regency High Prosecutor's Office, with a total sample of 29 employees. The sampling technique is cluster sampling. Data analysis technique using multiple linear regression. The research results show that by simultaneously comparing the Fcount value with Ftabel, it is known that the Ftabel value is  $3.757 > 3.16$  and it can be concluded that supervision and work discipline have a significant effect on employee performance at the Kaur District District Prosecutor's Office. Based on the partial test, it is known that supervision has a positive and significant effect on the performance of the Kaur Regency District Prosecutor's Office employees with a sig value of  $0.004 < \alpha (0.05)$ , while work discipline has a positive and insignificant effect on the performance of the Kaur Regency District Prosecutor's Office with a sig value of  $0.810 > \alpha (0.05)$

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan komponen yang paling menentukan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat pada organisasi adalah hal utama yang harus dilakukan agar berdampak positif terhadap kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka semakin sulit tujuan organisasi dapat dicapai (Handoyo, 2017:54). Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. 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. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. 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. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan keinginan pegawai untuk memenuhi serta mentaati peraturan-peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Dalam setiap organisasi, disiplin merupakan suatu kesadaran akan hak dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh para setiap pegawai, karena pegawai merupakan penggerak setiap kegiatan dalam suatu organisasi atau instansi. Dalam melakukan kegiatan tersebut, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan serta didukung dengan peraturan kerja sehingga dapat menciptakan kedisiplinan.

Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawai, karena dengan kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai maka mereka akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun. Peraturan tersebut diperlukan untuk memberikan bimbingan dan melatih disiplin bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib, semangat kerja, dan kinerja pegawai akan meningkat. Tanpa adanya kedisiplinan maka organisasi/instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

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. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan.

Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur, sebagai bagian integral dari sistem peradilan di Indonesia, memiliki peran krusial dalam menjaga ketertiban hukum dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas kejaksaan sangat tergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana sebuah lembaga mampu menjalankan fungsinya. Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur tidaklah ringan. Dalam sebuah organisasi yang kompleks dan dengan tuntutan tugas yang berat, pengawasan dan disiplin kerja menjadi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, disiplin kerja adalah landasan etis dan normatif yang memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan. Ketika pengawasan dan disiplin kerja berjalan dengan baik, kinerja pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat besar bagi masyarakat yang dilayani oleh Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur.

Namun, penting untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur, serta bagaimana interaksi antara keduanya dapat Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur bahwa pengawasan yang dilakukan atasan atau pimpinan terhadap pegawainya masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai sehingga masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan.

## LANDASAN TEORI

### Pengawasan

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Menurut Noor (2013:283) pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Handoko (2017:359-360) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Daulay (2016:184) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Afandi (2018:12), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) mengatakan "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Sedangkan menurut Sutrisno (2011:89). Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah Perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018:84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sesama kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan menurut Noor (2013:272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2013:147). Metode deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian dalam penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu system pemikiran ataupun kelas manusia masa sekarang. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2013:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian data diperoleh langsung dari pengisian kuesioner (angket) dari pegawai yang ada di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel Pengawasan**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Pengawasan (X1)	X1.1	0.489	0.367	0.000	Valid
	X1.2	0.616	0.367	0.000	Valid
	X1.3	0.855	0.367	0.000	Valid
	X1.4	0.440	0.367	0.000	Valid
	X1.5	0.368	0.367	0.000	Valid
	X1.6	0.379	0.367	0.000	Valid
	X1.7	0.518	0.367	0.000	Valid
	X1.8	0.650	0.367	0.000	Valid
	X1.9	0.444	0.367	0.000	Valid
	X1.10	0.504	0.367	0.000	Valid
	X1.11	0.677	0.367	0.000	Valid
	X1.12	0.603	0.367	0.000	Valid
	X1.13	0.542	0.367	0.000	Valid
	X1.14	0.452	0.367	0.000	Valid
	X1.15	0.576	0.367	0.000	Valid
	X1.16	0.473	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2024

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.618	0.367	0.000	Valid
	X2.2	0.507	0.367	0.000	Valid
	X2.3	0.324	0.367	0.000	Valid
	X2.4	0.601	0.367	0.000	Valid
	X2.5	0.495	0.367	0.000	Valid
	X2.6	0.413	0.367	0.000	Valid
	X2.7	0.543	0.367	0.000	Valid
	X2.8	0.418	0.367	0.000	Valid
	X2.9	0.392	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.517	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.623	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.405	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.752	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.604	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.701	0.367	0.000	Valid
X2.10	0.403	0.367	0.000	Valid	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2024

**Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Promosi	Y.1	0.467	0.367	0.000	Valid
	Y.2	0.507	0.367	0.000	Valid
	Y.3	0.424	0.367	0.000	Valid
	Y.4	0.601	0.367	0.000	Valid
	Y.5	0.495	0.367	0.000	Valid
	Y.6	0.513	0.367	0.000	Valid
	Y.7	0.543	0.367	0.000	Valid
	Y.8	0.667	0.367	0.000	Valid
	Y.9	0.524	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2024

**Uji Realiabelitas**

**Tabel 4 Uji Reliabelitas**

Variabel	Cronbanch's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,703	Reliabel Cronbanch's Alpha > Taraf Signifikan (0,6)
Disiplin Kerja (X2)	0,749	Reliabel Cronbanch's Alpha > Taraf Signifikan (0,6)
Kinerja Pegawai (Y)	0,745	Reliabel Cronbanch's Alpha > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2024

### Uji Regresi Linear Berganda

#### Tabel 5 Analisis Liner Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Pengawasan	23,319	5,324		4,380	,000
Disiplin Kerja	,166	,061	,348	2,730	,004
	,015	,061	,031	,241	,810

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Pengawasan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Uji t

#### Tabel 6 Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Pengawasan	23,319	5,324		4,380	,000
Disiplin Kerja	,166	,061	,348	2,730	,004
	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

#### Tabel 7 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Pengawasan	23,319	5,324		4,380	,000
Disiplin Kerja	,166	,061	,348	2,730	,004
	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

**Uji F**

**Tabel 8 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33,468	2	16,734	3,757	,029b
Residual	249,413	26	4,454		
Total	282,881	28			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344a	,118	,087	2,110

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

**Pembahasan**

**Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 2,730 yang lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  2,002 atau nilai sig sebesar  $0,04 < \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,166. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pengawasan semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas reponden menjawab setuju terkait pada variabel pengawasan tentang pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti pada pegawai Kejaksaan Negeri Kaur, mereka mampu menerima pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Dan minoritas menjawab kurang setuju terkait pada pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan seperti pada pegawai Kejaksaan Negeri Kaur mereka diberikan waktu yang sangat sedikit untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga mereka tertekan.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan pada Kantor Kejaksaan Negeri Kaur, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dalam pekerjaan. Pengawasan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawai maupun kepentingan Kejaksaan Negeri Kaur. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noor (2013:283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung 0,241 yang lebih kecil dari 2,002 dengan nilai sig sebesar  $0,810 > \alpha 0,05$

dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Diterima dan  $H_a$  ditolak dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Kantor Kejaksaan Negeri Kaur rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh Kantor Kejaksaan Negeri Kaur. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kaur untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Margaret (2017) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan hal ini juga didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Gusti (2012) berhasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo Pasca.

### **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear :  $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$ , dari hasil persamaan ini memperlihatkan bahwa semua variabel X (Pengawasan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika pengawasan dan disiplin kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 23,319
2. Jika pengawasan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
3. Jika disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,015 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kaur. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang  $3-1=2$ , sedangkan nilai df penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah  $29-3=26$  sehingga diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 3,16 jika dibandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$  maka hasil dihasilkan  $3,757 > 3,16$  dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kaur.

Dengan demikian pengawasan dan disiplin kerja pegawai perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai akan meningkat lebih baik. Pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya jika pengawasan pada suatu Kejaksaan Negeri Kaur ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kaur tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila Kejaksaan Negeri Kaur meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margaret (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian

Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier :  $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$ , artinya jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015.
4. Selanjutnya berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar  $0,029 < 0,05$  artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten
5. Kaur. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, sehingga diketahui bahwa nilai Ftabel maka dihasilkan  $3,757 > 3,16$  dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan pengawasan dan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai.
2. Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Kaur harus bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, I Komang dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Dessler, Hessel Nogi S. 2014. Manajemen Publik. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana.
- Guritno, W dan Waridin, Basrowi. 2010. Manajemen Proses Bisnis. Bandung : CV Mandar Maju
- Handoko, H. 2015. Manajemen Produksi Modern Operasi Manufaktur dan Jasa. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Handoyo, Sutarto. 2017. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. ANDI
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manauemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hawari, Eddy. 2010. Hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado Tahun Pelajaran 2010/2011. Manado: Universitas Negeri Manado.
- Lewa, Renita Dwi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMP Sub Rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.(skripsi) FKIP Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Mangkunegara. 2019. Teori Motivasi dan Efektivitas Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta. Bumi Aksara.
- Robbins, Limakarisma. 2018. Manajemen Proses : Teori dan Aplikasi dalam Bisnis. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Mamik, Kusdi. 2014. Teori Organisasi dan Administrasi. Jakarta : Salemba Humanika.
- Notoadmojo. 2019. Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Jakarta : Rosemata Sampurna.
- Putri, Jessica Novita Komara Putri. 2014. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina Persero.
- UPMS III Terminal Transit Utama Balongan. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Darma Persada. Jakarta.
- Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua. Jakarta: Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : PT Raja Grafindo Persada.
- Rusdi, Rofiza Afif. 2013. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian redaksi surat kahar harian umum Lampung Post, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Universitas Negeri Lampung. Lampung.
- Sedarmayanti. 2017. Efisiensi, Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta. Bumi Aksara.  
.2011. Efisiensi, Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sigit, P. Nugroho. 2011. Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian MSDM. Kencana Perdana Group. Jakarta.
- Simamora, Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatifj Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. kencana Universitas Lampung.
- Sinambela, Suyati. 2017. Pengantar Manajemen. Edisi 1. ANDI.Yogyakarta.
- William, Andre dan Davis. 2014. Dasar-dasar Manajemen Proses Bisnis. CAPS.Yogyakarta.