

**JUDUL : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEJAKSAAN TINGGI RIAU**  
**PENULIS : TRI DINDA AGUSTIN**  
**ANGGOTA : DR. HJ. SRI INDARTI, SE., MM. RIO MARPAUNG, SE., MM.**  
**EMAIL : tridindaagustin@yahoo.co.id**

### **ABSTRACT**

#### **EFFECT OF SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE HIGH PROSECUTOR OF RIAU**

**By:**

**Tri Dinda Agustin**

*The objective of this research is to know the effect of supervision and work discipline towards performance of employee of High Prosecutor of Riau. The population in this research consists the whole employee of High Prosecutor of Riau as many as 163 employees, with a total sample of 59 employees. The technique of sample-taking is cluster sampling. The Analysis method of this research is descriptive quantitative method that uses multiple linear regression through SPSS program version 17.0 for windows.*

*The result of testing showed that the supervision variable significantly affected to the performance of employee of High Prosecutor of Riau, meanwhile the work discipline variable did not contribute significant effect to the performance of employee of High Prosecutor of Riau. Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables (supervision and work discipline) had a positive and significant effect on the dependent variable (mployee performance). The magnitude of the effect caused by (R<sup>2</sup>) by two variables simultaneously on the dependent variable 40,1%, while the remaining 59,9%% was influenced by other variables that was not examined in this research.*

**Keywords:** *Supervision, work discipline, and employee performance*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini pemerintah Indonesia sedang berusaha keras untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam rangka bangkit menjadi sebuah negara maju dan tidak lagi menjadi negara yang sedang berkembang. Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan atau instansi-instansi lain untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas. SDM merupakan aset terpenting untuk dapat mencapai tujuan instansi atau perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. SDM bukan hanya sekedar menjadi sumber daya, namun telah menjadi modal utama dalam mencapai keberhasilan, dimana dengan SDM yang berkualitas maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

Dalam instansi atau perusahaan modal utama yang diperlukan adalah sesuai dengan apa yang dipersepsikan, karena pegawai dalam memasuki dunia kerja mempunyai harapan kepuasan terhadap kebutuhannya. Jika sesuatu yang diinginkan pegawai itu terpenuhi, maka pegawai tersebut merasa senang dan puas atas hasil kerjanya, sedangkan jika keinginan pegawai tidak dapat terpenuhi, maka dapat menimbulkan rasa kecewa pada dirinya sendiri serta pada perusahaan/instansi dimana ia bekerja sehingga dapat menurunkan loyalitas dan tingkat kedisiplinan mereka.

SDM merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau instansi-instansi lain. Pentingnya SDM dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, dimana pimpinan harus senantiasa melakukan pengawasan agar kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan sehingga kedisiplinan kerja dapat meningkat dan berujung pada peningkatan kinerja.

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana controlling kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, kinerja pegawai akan meningkat.

Kejaksaan Tinggi Riau merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang hukum yang menangani perkara-perkara di provinsi Riau. Kejaksaan Tinggi Riau memiliki 163 orang pegawai.

Tabel 1.1: Jumlah kasus yang ditangani oleh Kejaksaan Tinggi Riau dari tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Kasus yang Masuk	Jumlah Kasus yang Putus/Selesai
2007	4932	4040
2008	3736	3276
2009	3533	3173
2010	3754	3254
2011	4394	3933

Sumber : Kejaksaan Tinggi Riau

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat dari jumlah kasus yang masuk dan jumlah kasus yang berhasil diselesaikan berfluktuasi. Sisa kasus yang belum diselesaikan untuk tahun 2007, yakni berjumlah 892 kasus, kembali ditangani pada tahun 2008 sehingga total kasus yang ditangani pada tahun 2008 adalah sebanyak 3736 kasus dan kasus yang berhasil diselesaikan sebanyak 432 kasus dan sisanya 460 kasus. Begitu pula dengan kasus yang belum berhasil diselesaikan pada tahun 2008, akan kembali ditangani pada tahun 2009 dan seterusnya. Dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009 terjadi peningkatan pada jumlah kasus yang dapat diselesaikan. Namun, pada tahun 2010 jumlah kasus yang belum terselesaikan kembali meningkat, yakni sebanyak 500 kasus. Pada tahun 2011, jumlah kasus yang belum diselesaikan kembali menurun dan sisa kasus menjadi 461, sehingga masih perlu dilakukan peningkatan kinerja agar jumlah kasus yang tertunda penyelesaiannya semakin menurun, serta kinerja yang belum optimal ini dapat mencapai tingkat yang optimal.

Pengawasan yang dilakukan pada Kejaksaan Tinggi Riau berupa inspeksi yang dilaksanakan per triwulan atau per enam bulan dalam satu tahun. Inspeksi ini terdiri dari:

1. Inspeksi pimpinan.

Inspeksi pimpinan dilakukan oleh Jamwas (Jaksa Agung Muda Bidang Pengawasan) dari Kejaksaan Agung atau bisa juga oleh Amwas (Asisten Bidang Pengawasan) dari Kejaksaan Tinggi Riau, yang diinspeksi mengenai keuangan, disiplin pimpinan, kebersihan, dan sebagainya.

2. Inspeksi umum.

Inspeksi umum dilakukan oleh Amwas (Asisten Bidang Pengawasan) dari Kejaksaan Tinggi Riau, yang diinspeksi adalah seluruh pegawai, mengenai kebersihan, disiplin pegawai, pekerjaan yang tidak selesai, pegawai yang mengalami kasus tercela, dan sebagainya.

Penyebab kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau yang belum optimal adalah dikarenakan kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya disiplin kerja pegawai. Menurut pengamatan penulis, terjadi permasalahan pada pelaksanaan pengawasan di Kejaksaan Tinggi Riau. Jarangnya pengawasan yang dilakukan mengakibatkan meningkatnya penjatuhan hukuman disiplin kepada para pegawai.

Tabel 1.2: Absensi Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Alpha (Orang)	Tingkat Absensi (%)
2007	141	240	27	11,25
2008	145	240	7	2,92
2009	145	240	10	4,17
2010	154	240	15	6,25
2011	163	240	8	3,33

Sumber: Kejaksaan Tinggi Riau

Tingkat absensi pegawai Kejaksaan Tinggi Riau dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 berfluktuasi. Tingkat absensi paling besar terjadi pada tahun 2007 yaitu sebesar 11,25% dan menurun pada tahun 2008 yaitu menjadi 2,92%. Namun, kembali mengalami peningkatan selama dua tahun berturut-turut pada tahun 2008 dan 2009 yaitu masing-masing sebesar 4,17% dan 6,25%. Pada tahun 2011, tingkat absensi membaik secara drastis yaitu menurun menjadi 3,33%.

Tabel 1.3 : Data Penjatuhan Hukuman Disiplin pada Kejaksaan Tinggi Riau Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Penjatuhan Hukuman Disiplin		
		Ringan	Sedang	Berat
2007	141	2	1	0
2008	145	2	1	0
2009	145	3	2	0
2010	154	3	3	0
2011	163	6	5	3

Sumber: Kejaksaan Tinggi Riau

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat penjatuhan hukuman disiplin pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau. Dari tahun 2007-2011, penjatuhan hukuman disiplin terus meningkat, baik itu penjatuhan hukuman ringan, sedang, maupun berat, maka pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau semakin meningkat sehingga dapat dirasakan disiplin kerja karyawan masih belum baik dan pengawasan yang belum efektif.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti, membahas, dan menganalisa permasalahan tersebut secara rinci dan menulisnya dalam bentuk judul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau?
2. Bagaimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau?
3. Bagaimana pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.

#### Manfaat Penelitian

1. Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen khususnya dalam hal pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.
2. Sebagai pertimbangan dan masukan bagi Kejaksaan Tinggi Riau dalam pengawasan dan disiplin kerja.
3. Berguna sebagai informasi dan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kejaksaan Tinggi Riau di jalan Jenderal Sudirman No. 375 Pekanbaru, Riau.

### 2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian data yang diperlukan meliputi, yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung kepada perusahaan/instansi pemerintah yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan. Data primer ini berupa hasil wawancara langsung serta hasil jawaban responden dari angket atau kuisisioner yang diberikan penulis kepada pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau.
- b. Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari Kejaksaan Tinggi Riau dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011. Data tersebut berupa data tentang jumlah kasus yang masuk dan yang diselesaikan, absensi pegawai dan pelanggaran pegawai.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menjadi objek penelitian, yaitu seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi Riau yang berjumlah 163 orang. Untuk mencari jumlah sampel, makanya jumlah populasi akan menjadi 146 orang, dikarenakan Pejabat Teras yang berjumlah 9 orang dan Kelompok Jabatan Fungsional yang berjumlah 8 orang tidak turut menjadi sampel dalam penelitian ini. Jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus slovin, yaitu: (Sugiono, 2001:51)

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146.0,01} = 59,35$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

E : estimasi kesalahan

Jadi, sampel dari penelitian ini adalah 59 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan cluster sampling, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana pemilihannya mengacu pada kelompok bukan pada individu.

Bagian di Kejaksaan Tinggi Riau	Jumlah Pegawai per Bagian	Jumlah Sampel
Bidang pembinaan	32 orang	13 orang
Bidang intelijen	27 orang	11 orang
Bidang TP umum	16 orang	6 orang
Bidang TP khusus	26 orang	11 orang
Bidang perdata dan TUN	12 orang	5 orang
Bidang pengawasan	10 orang	4 orang
Bidang tata usaha	23 orang	9 orang
Total Pegawai	146 orang	Total sampel 59 orang

## 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut, yaitu :

- Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan karyawan yang berada pada pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh data.
- Angket (kuisisioner), yaitu pengumpulan data dengan memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, yakni pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.

## 2.5 Analisis Data

### 2.5.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah penganalisaan data untuk memaparkan permasalahan sesuai dengan teori yang dipergunakan untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

### 2.5.2 Analisis Kuantitatif

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja) akan digunakan metode analisis regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

y = Kinerja

$x_1$  = Pengawasan

a = Konstanta

$x_2$  = Disiplin kerja

b = Koefisien

e = Kesalahan pengganggu (standar error)

Metode analisis dengan menggunakan regresi linier berganda ini memakai skala likert, dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dengan fenomena sosial.

Dalam melakukan penyebaran data penulis dibantu dengan menggunakan kuisioner yang menggunakan skala likert. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan perasaan mereka. Pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan tertutup. Penulis memberikan bobot untuk setiap pilihan jawaban yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b. Setuju (S) = skor 4
- c. Tanpa Pendapat (TP) = skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Nilai-nilai dari setiap jawaban yang telah dipilih responden dari masing-masing daftar pertanyaan dan akan dijumlahkan dan diukur. Penentuan interval dengan jumlah kelas sebanyak 5 adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilaiterti nggi} - \text{nilaiteren dah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

<b>Interval Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
>4,2	Sangat Setuju (SS)
3,4 - 4,19	Setuju (S)
2,6 - 3,39	Tanpa Pendapat (TP)
1,8 - 2,59	Tidak Setuju (TS)
1 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)

Setelah dilakukannya regresi berganda, kemudian dideskriptifkan. Untuk melihat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja digunakan uji parsial (uji T).

Selanjutnya untuk menguji hasil penelitian digunakan uji statistik, yaitu uji signifikansi.

a. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel-variabel X dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Y secara bersamaan. Besarnya antara 0 dan 1, yaitu  $0 \leq R^2 \leq 1$  dengan kriteria sebagai berikut :

1.  $R^2$  mendekati 1, artinya semakin besar kemampuan variabel X menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Y.
2.  $R^2$  mendekati 0, artinya semakin kecil kemampuan variabel X menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Y.

b. Uji T ( $t_{\text{test}}$ )

Uji T digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_n = 0$ , artinya variabel X **tidak berpengaruh** terhadap variabel Y

$H_a : b_n \neq 0$ , artinya variabel X **berpengaruh** terhadap variabel Y

Kriteria keputusan sebagai berikut:

a. Variabel Pengawasan ( $X_1$ )

$H_0 : b_1 = 0$

$H_a : b_1 \neq 0$

Ketentuan yang digunakan, yaitu:

- $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Artinya **tidak ada pengaruh** signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai
- $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak) jika  $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   
Artinya **ada pengaruh** signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai

b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

$H_0 : b_2 = 0$

$H_a : b_2 \neq 0$

Ketentuan yang digunakan, yaitu:

- $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Artinya **tidak ada pengaruh** signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak) jika  $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   
Artinya **ada pengaruh** signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$  artinya perubahan pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama **berpengaruh** signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  minimal ada satu koefisien  $\neq 0$  artinya perubahan pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama **tidak berpengaruh** signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk memudahkan mengolah data dan menganalisa data dalam penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau dengan jumlah responden sebanyak 59 orang, diperoleh hasil penelitian meliputi deskripsi karakteristik responden, analisis dari setiap variabel, dan analisis regresi linier berganda. Untuk lebih jelasnya hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut:

### 3.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja pada Kejaksaan Tinggi Riau.

#### a. Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden di Kejaksaan Tinggi Riau berdasarkan umur adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur Responden	Frekuensi	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≤ 26 tahun	7	11,86%
27-36 tahun	25	42,37%
37-46 tahun	23	38,98%
47-56 tahun	4	6,78%
Jumlah	59	100%

Sumber : Data olahan,2012

Tabel diatas menunjukkan, responden atau pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau mayoritas berada pada rentang usia 27-36 tahun dan 37-46 tahun. Pegawai yang berada pada rentang usia tersebut dirasakan telah memiliki pengalaman kerja serta wawasan yang lebih baik dan cukup memadai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka, sehingga para pegawai diharapkan untuk dapat memberikan kontribusi mereka kepada Kejaksaan Tinggi dalam bentuk kinerja yang optimal. Namun, pegawai yang berusia muda yang masih memiliki fisik yang lebih baik dan memiliki keinginan belajar yang masih kuat juga harus senantiasa menunjukkan peningkatan kinerja mereka.

#### b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden di Kejaksaan Tinggi Riau berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	26	44,97%
Laki-laki	33	55,93%
Jumlah	59	100%

Sumber : Data olahan,2012

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan antara jumlah pegawai yang berjenis kelamin perempuan dan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang hampir sama atau hampir seimbang, namun tetap didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki. Dalam bekerja, laki-laki cenderung menggunakan akal nya dibandingkan dengan perempuan yang cenderung yang menggunakannya perasaan, dimana menyebabkan tingkat intelektual laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan.

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden di Kejaksaan Tinggi Riau berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan Responden	Frekuensi	
	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
SMA	3	5,08%
Diploma(D2/D3)	7	11,86%
S1	42	71,2%
S2	7	11,86%
Jumlah	59	100%

Sumber : Data olahan,2012

Dilihat dari segi pendidikan pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau, tingkat pendidikan pegawai sudah dapat dikatakan baik, dikarenakan mayoritas pegawai adalah tamatan S1, yakni sebanyak 42 orang walaupun masih pegawai lain yang hanya tamatan SMA sebanyak 3 orang dan tamatan D2/D3 sebanyak 7 orang. Namun, ada diantara pegawai tersebut yang merupakan tamatan S2 yang sebanyak 7 orang. Jadi, dapat dikatakan para pegawai memiliki keterampilan yang telah memadai khususnya dalam bidang hukum dan hendaknya siap memberikan kontribusinya bagi Kejaksaan Tinggi Riau.

d. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden di Kejaksaan Tinggi Riau berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja Responden	Frekuensi	
	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5-15 tahun	37	62,71%
16-26 tahun	17	28,82%
>27 tahun	5	8,47 %
Jumlah	59	100%

Sumber : Data olahan,2012

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden dengan masa kerja 5-15 tahun di Kejaksaan Tinggi Riau adalah hanya sebanyak 37 orang. Sedangkan responden yang bermasa kerja dari 16-26 tahun adalah sebanyak 17 orang atau dan responden yang bermasa kerja lebih dari 27 tahun adalah hanya sebanyak 5 orang. Semakin panjangnya masa kerja seseorang bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman serta wawasan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Oleh karena itu, diharapkan pada pegawai untuk dapat menggunakan segala wawasan yang dimiliki serta senantiasa bercermin pada pengalaman kerja selama ini untuk dapat mencapai terwujudnya kinerja yang optimal.

### 3.2 Analisis Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Tabel 3.5 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor
		5	4	3	2	1		
1	Hasil kerja	2	23	32	2	0	202	3,42
		3,39%	38,98%	54,24%	3,39%	0%		100%
2	Jangka waktu penyelesaian pekerjaan	0	12	40	7	0	182	3,08
		0%	20,34%	47,80%	11,86%	0%		100%
3	Ketepatan penyelesaian pekerjaan	0	13	46	0	0	190	3,22
		0%	22,03%	77,97%	0%	0%		100%
4	Pemahaman tentang ruang lingkup pekerjaan	0	14	45	0	0	191	3,24
		0%	23,73%	76,27%	0%	0%		100%
5	Pemahaman tentang sasaran pekerjaan	0	12	47	0	0	189	3,20
		0%	20,34%	79,66%	0%	0%		100%
6	Kemandirian dalam bekerja	0	19	38	2	0	194	3,29
		0%	32,20%	64,41%	3,39%	0%		100%
	Jumlah	2	93	248	11	0	354	3,24
	Total Skor	10	372	744	22	0	1148	
	Persentase (%)	0,56%	26,27%	70,06%	3,11%	0%		100%

Sumber: Data olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

- Hasil pekerjaan pegawai sudah cukup sesuai dengan harapan dan keinginan pimpinan. Namun, tetap saja masih ada hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan dan keinginan pimpinan sehingga perlunya peningkatan yang dilakukan pegawai agar hasil pekerja senantiasa sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.
- Dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang mengalami keterlambatan dari batas waktu yang telah ditentukan.
- Pegawai sudah cukup berusaha mencapai ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun harus ditingkatkan lagi dan menuntut pegawai untuk senantiasa berusaha untuk selalu teliti dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan mereka dalam bekerja.
- Para pegawai sudah cukup dapat memahami tentang ruang lingkup pekerjaan mereka masing-masing.
- Para pegawai cukup memahami sasaran pekerjaan mereka dengan baik. Namun, tidak hanya sekedar memahami apa sasaran pekerjaan mereka, tetapi pegawai juga harus benar-benar merealisasikan apa yang mereka pahami agar sasaran pekerjaan mereka dapat tercapai dengan baik dan sesuai yang diharapkan.
- Pegawai sudah cukup mandiri dalam bekerja, namun kemandirian pegawai dalam bekerja harus ditingkatkan lagi, dikarenakan pentingnya kemandirian dalam bekerja sehingga pegawai akan berusaha memaksimalkan penggunaan seluruh kemampuan dan keterampilannya dimana akan terus dapat berguna untuk masa yang akan datang.

Bila dilihat dari seluruh hasil kuisioner tentang kinerja, tanggapan responden terhadap semua indikator yang memiliki jumlah atau persentase tertinggi adalah tanpa pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau belum optimal, baik itu dilihat dari hasil kerja, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemahaman terhadap ruang lingkup dan sasaran pekerjaan, maupun dari segi kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas.

### 3.3 Analisis Variabel 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.

Tabel 3.6 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel pengawasan di Kejaksaan Tinggi Riau

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor
		5	4	3	2	1		
1	Disiplin dan prestasi kerja serta sasaran yang dicapai	0	10	47	2	0	185	3,14
		0%	16,95%	79,66%	3,39%	0%	100%	
2	Tingkat penyalahgunaan wewenang	0	20	39	0	0	197	3,34
		0%	33,90%	66,10%	0%	0%	100%	
3	Tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	0	7	52	0	0	184	3,12
		0%	11,86%	88,14%	0%	0%	100%	
4	Pemborosan dan pungutan liar	0	19	40	0	0	196	3,32
		0%	32,20%	67,80%	0%	0%	100%	
5	Penyelesaian perizinan dan pelayanan	0	12	46	1	0	188	3,19
		0%	20,34%	77,97%	1,69%	0%	100%	
	Jumlah	0	68	224	3	0	295	3,22
	Total Skor	0	272	672	6	0	950	
	Persentase (%)	0%	23,05%	75,93%	1,02%	0%	100%	

Sumber: Data olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

- Pengawasan yang dilakukan sudah cukup mampu untuk meningkatkan disiplin dan prestasi kerja serta sasaran yang dicapai oleh para pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau.
- Tingkat penyalahgunaan wewenang di Kejaksaan Tinggi Riau sudah cukup berkurang, yang dilihat sebanyak 33% lebih responden merasakannya.
- Tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup berkurang, namun pengawasan tetap perlu dilakukan pengawasan yang lebih efektif agar tingkat kesalahan tersebut semakin kecil.
- Masalah pemborosan dan pungutan liar yang terjadi di Kejaksaan Tinggi Riau sudah cukup berkurang sampai saat ini.

- e. Pengawasan yang dilakukan perlahan-lahan cukup mampu meningkatkan cepatnya penyelesaian masalah penyelesaian perizinan dan pelayanan

Dari hasil kuisioner tentang indikator pengawasan, maka dapat dilihat bahwa sama seperti kinerja, tanggapan responden untuk setiap daftar pertanyaan cenderung memilih tanpa pendapat. Indikator pengawasan yang memiliki total skor paling rendah adalah tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, kemudian diikuti dengan disiplin dan prestasi kerja serta sasaran pekerjaan yang dicapai. Ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan di Kejaksaan Tinggi Riau perlu ditingkatkan. Pengawasan yang baik dan efektif akan menunjang untuk terwujudnya kinerja yang optimal.

### 3.4 Analisis Variabel Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan.

Sama seperti halnya kuisioner kinerja, kuisioner disiplin kerja juga di jawab oleh pimpinan atau atasan dari setiap bagian di Kejaksaan Tinggi Riau dan pimpinan/atasan tersebut akan menilai pegawainya dalam hal disiplin kerja sesuai dengan indikator yang ada.

Tabel 3.7 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja di Kejaksaan Tinggi Riau

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata Skor
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat kehadiran	0	16	37	6	0	187	3,17
		0%	27,12%	62,71%	10,17%	0%	100%	
2	Jam kerja	0	21	38	0	0	198	3,37
		0%	35,59%	64,41%	0%	0%	100%	
3	Sikap dan etika	0	19	40	0	0	196	3,32
		0%	32,20%	67,80%	0%	0%	100%	
4	Tanggung jawab pekerjaan	0	15	44	0	0	192	3,25
		0%	25,42%	74,58%	0%	0%	100%	
5	Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian tugas	0	12	47	0	0	189	3,20
		0%	20,34%	79,66%	0%	0%	100%	
6	Kepatuhan pada aturan dan tata tertib	0	10	43	6	0	181	3,07
		0%	16,95%	72,88%	10,17%	0%	100%	
	Jumlah	0	93	249	12	0	354	3,23
	Total Skor	0	372	747	24	0	1143	
	Persentase (%)	0%	26,27%	70,34%	3,39%	0%	100%	

Sumber: Data olahan 2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa:

- Pegawai tidak selalu hadir pada hari kerja dan masih terdapat pegawai yang mangkir dari pekerjaan mereka.
- Masih terdapat pegawai yang tidak berada ditempatnya bekerja selama jam kerja berlangsung.
- Pegawai sudah cukup mampu menjaga sikap dan etikanya selama berada dilingkungan tempatnya bekerja.

- d. Para pegawai sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.
- e. Masih terdapat pegawai yang mengalami keterlambatan dari standar waktu yang telah ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- f. Tingkat kepatuhan pegawai akan aturan dan tata tertib yang berlaku di Kejaksaan Tinggi Riau cukup rendah

Dilihat berdasarkan hasil kuisioner untuk semua indikator disiplin kerja di atas, responden paling banyak menjawab pada tanpa pendapat dan indikator yang memiliki skor paling rendah adalah indikator kepatuhan pada aturan dan tata tertib. Hal ini menunjukkan disiplin kerja di Kejaksaan Tinggi Riau masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kepatuhan pegawai pada aturan dan tata tertib di Kejaksaan Tinggi Riau. Dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai maka akan dapat mewujudkan kinerja yang optimal dikarenakan disiplin yang baik akan mampu mendorong adanya gairah dan semangat kerja para pegawai.

### 3.5 Pembahasan

#### 3.5.1 Hasil Analisis Regresi

Dalam melakukan pengolahan data, dilakukan beberapa tahapan untuk dapat mencari adakah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam proses menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program SPSS 17,0 for windows. Berikut hasil regresi linier berganda dari masing-masing variabel:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.797	.405		4.439	.000		
Pengawasan	.194	.131	.294	2.576	.003	.999	1.001
Disiplin Kerja	.008	.140	.007	.057	.955	.999	1.001

**Sumber : Data olahan SPSS, 2012**

Keterangan:

$t_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengujian SPSS

sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh dengan cara  $\alpha : n - p$

$\alpha$  merupakan derajat kepercayaan yakni 0,05

$n$  merupakan jumlah sampel

$p$  merupakan jumlah variable independen + 1

Dari tabel diatas, maka dapat diperoleh sebuah persamaan regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,797 + 0,194 X_1 + 0,008 X_2 + e$$

Makna dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai  $a = 1,797$  menunjukkan bahwa jika pengawasan dan disiplin kerja sendiri bernilai nol (0) maka tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 1,797.

2. Nilai koefisien pengawasan ( $b_1$ ) = 0,194, artinya apabila nilai variabel pengawasan naik 1 satuan maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,194 dengan asumsi nilai variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien pengawasan ( $b_2$ ) = 0,008, artinya apabila nilai variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,008 dengan asumsi nilai variabel lain adalah tetap.

### 3.5.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara parsial (Uji t) dilakukan untuk ada atau tidak adanya pengaruh dari masing-masing variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis pertama yang di uji dalam uji t ini adalah “pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau”.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil Uji t pada signifikansi 5%

Variabel	Koefisien	$t_{hitung}$	Sig.t
Kinerja	1,797	-	-
Pengawasan	0,194	2,576	0,003
Disiplin Kerja	0,008	0,057	0,955
$F_{hitung} = 3,662$ $F_{tabel} = 3,160$ Sig. F= 0,008 $t_{tabel} = 2,00$ $R^2 = 0,401$			

#### Sumber : Data olahan SPSS, 2012

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa  $t_{hitung} = 2,576$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,00$  dan nilai signifikansi adalah 0,003. Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,576 > 2,00$ , dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak. Artinya pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka juga perlu dilakukan peningkatan dalam hal pengawasan yang sehingga pengawasan dirasakan benar-benar efektif. Dengan adanya pengawasan yang baik dan efektif akan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat mencapai titik yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Susilningsih (2008), Oktavianis (2010), serta Evi (2011) yang juga menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut Katili (2002:155) mengidentifikasikan pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu. Karena langkah dalam pengawasan salah satunya, yaitu membandingkan kinerja dengan standar yang bertujuan untuk memotivasi para karyawan agar berprestasi tinggi sehingga kinerja mereka dapat meningkat (Marnis, 2008: 339).

### 3.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang di uji dalam uji t berikut ini adalah “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau”. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil Uji t pada signifikansi 5%

Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Sig.t
Kinerja	1,797	-	-
Pengawasan	0,194	2,576	0,003
Disiplin Kerja	0,008	0,057	0,955
F <sub>hitung</sub> = 3,662 F <sub>tabel</sub> = 3,160 Sig. F= 0,008 t <sub>tabel</sub> = 2,00 R <sup>2</sup> = 0,401			

Sumber : Data olahan SPSS, 2012

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa  $t_{hitung} = 0,057$ , sedangkan  $t_{tabel} = 2,00$  dan nilai signifikansi adalah 0,955. Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,057 < 2,00$ , dan nilai signifikansi  $0,955 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini bertolak belakang dengan yang penelitian yang dilakukan oleh Suprayatno dan Sukir (2007), Ade (2010), serta Zesbendri dan Anik, dimana berdasarkan penelitian yang mereka lakukan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan positif. Menurut Rivai (2009: 824-825), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga dengan disiplin yang baik disiplin akan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

### 3.5.4 Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Pengujian keseluruhan atau serentak dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y), apabila semua variabel independen tersebut di uji serentak dengan menggunakan Uji F.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil dari Uji F dan besarnya F tabel dengan degree of freedom (df)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.611	2	.306	3.662	.008 <sup>a</sup>
	Residual	15.626	56	.279		
	Total	16.238	58			

Sumber : Data olahan SPSS, 2012

Catatan :

$f_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengujian SPSS sedangkan  $f_{tabel}$  diperoleh dari tabel  $f$  dengan cara  $df_1, df_2$ .  $Df_1$  merupakan nilai  $df$  Regression sedangkan  $df_2$  merupakan nilai  $df$  residual

Dari tabel anova dapat dilihat bahwa  $f_{hitung} = 3,662$ , sedangkan  $f_{tabel} = 3,160$  dan nilai signifikansi = 0,008. Jadi dapat disimpulkan  $f_{hitung} > f_{tabel} = 3,662 > 3,160$  dan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiana (2011), dimana pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Semakin baiknya pengawasan yang dilakukan, maka akan dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja dalam diri pegawai, baik itu disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan, disiplin terhadap tujuan atau sasaran, disiplin terhadap peraturan yang berlaku, dan sebagainya. Dengan adanya sikap disiplin dalam diri pegawai tersebut, rasa tanggung jawab pegawai terhadap kewajibannya pun akan semakin meningkat, sehingga dapat berujung pada peningkatan semangat kerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat pada umumnya.

### 3.5.5 Kontribusi Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 <sup>a</sup>	.401	.391	.52825

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data olahan SPSS, 2012**

Koefisien determinasi terdiri dari R dan R Square. R menunjukkan keeratan hubungan antar variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y), sedangkan R Square menunjukkan kemampuan dari variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam menerangkan kinerja (Y). Nilai R sebesar 0,430, menunjukkan bahwa keeratan hubungan antar variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y) tergolong sedang atau memiliki pengaruh yang cukup berarti. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,401 (40,1%), artinya kemampuan dari variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam menerangkan kinerja (Y) adalah sebesar 40,1%, sedangkan 59,9% nya lagi diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **4.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau. Hasil penelitian menunjukkan :

1. Secara deskriptif, baik itu pengawasan, disiplin kerja, maupun kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau dapat dikatakan cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan kembali untuk di masa yang akan datang.
2. Secara kuantitatif, dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.
3. 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.

### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kejaksaan Tinggi Riau  
Kejaksaan Tinggi Riau hendaknya mempertimbangkan kedua variabel pengawasan dan disiplin kerja, dikarenakan bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Jika ditemui sebuah pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan pegawai, diharapkan dapat ditindak secara tegas agar semua perencanaan yang telah dilakukan sebelumnya dapat terlaksana dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang. Selain itu, bagi Jamwas dan Amwas dapat lebih meningkatkan kuantitas kegiatan inspeksi di Kejaksaan Tinggi Riau, baik itu inspeksi mengenai keuangan, kedisiplinan pegawai, kebersihan, pekerjaan, dan sebagainya. Kegiatan inspeksi yang pada awalnya dilakukan per triwulan atau enam bulan sekali, mungkin dapat ditingkatkan menjadi sebulan sekali.
2. Bagi para pegawai di Kejaksaan Tinggi  
Diharapkan kepada semua pegawai dapat dan senantiasa memberikan masukan yang sifatnya membangun kepada pimpinan/atasan guna dapat tercapai kinerja yang optimal di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Kemampuan dari variabel pengawasan dan disiplin kerja dalam menerangkan kinerja sebesar 40,1%, sedangkan sebesar 59,9% lagi diterangkan oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Hendaknya peneliti berikutnya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albelba, Oktavianis Velentini Fitri Yeni. 2010. *Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan*. Pekanbaru
- As'ad. 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Ernawati dan Marjono. 2007. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. ISSN 1978-1091. Vol 2 : 11-22.
- Fithriani, Ade. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau*. Pekanbaru.
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiana. 2011. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjung Pinang Kepulauan Riau*. Pekanbaru.
- Katili, Laura R. 2002. *Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marnis. 2008. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: UNRI Press.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, dan Elta Jauvani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gauzali. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. ISSN 1978-1091. Vol 2 : 23-34.

- Susilaningsih, Nur. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*.  
www.askep.net.
- Vathryscia, Evi. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Siak Kecamatan Minas Kabupaten Siak*. Pekanbaru
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. ISSN 1858-1048. Vol 4 : 11-19.