

Pengaruh Pengawasan dan Komitmen terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Febriati¹, Susi Hendriani² dan Yulia Efni³

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

* E-mail: febriati.2016@gmail.com

Untuk mengutip artikel ini:

Febriati, Hendriani S, Efni Y, 2020, 'AnaPengaruh Pengawasan dan Komitmen terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Sultan Syarif kasim Riau, vol. 31, no. 2, hal. 79-90.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Tata Usaha Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 168 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 168 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pengawasan dan komitmen berpengaruh pada kinerja. Pengawasan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang baik diikuti dengan disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja. Artinya semakin baik pengawasan dan komitmen yang diikuti dengan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja.

This study aims to analyze the effect of supervision and work commitment on work discipline and employee performance through employee work discipline. The population in this study were all employees at the Administration Section of the Sultan Syarif Kasim Riau Islamic University. The population in this study were 168 people. The sample in this study were 168 people. The data analysis technique used in this study is the data analysis used in this study is Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that supervision and commitment had an effect on work discipline. Supervision and commitment have an effect on performance. Supervision and commitment have a significant effect on employee performance through work discipline. This shows that good leadership followed by good discipline will improve performance. This means that better supervision and commitment followed by high work discipline will improve performance. Discipline has a significant effect on employee performance. That is, the better work discipline will improve performance.

Kata kunci: Pengawasan, Komitmen, Disiplin, Kinerja

1. Pendahuluan

Universitas merupakan salah satu instansi penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada pada suatu Negara.

Sebagaimana universitas lainnya di Indonesia, maka Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska Riau) juga memiliki tujuan yang ingin dicapainya, diantaranya adalah menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia dan menjadi anggota masyarakat yang memiliki

kemampuan serta keunggulan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni yang bernafaskan Islam. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka pihak universitas harus mampu untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya, mulai dari teknologi, maupun sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pada dasarnya Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi

melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan. Pegawai yang ada pada UIN Suska Riau dituntut untuk mampu memiliki kinerja yang bagus, agar pencapaian kinerja instansi juga dapat tercapai dengan maksimal. Salah satu bidang yang sangat penting peranannya dalam rangka menunjang kegiatan operasional universitas adalah Bagian Administrasi, karena pada bagian ini memiliki tugas penting, mulai dari keuangan, administrasi mahasiswa dan dosen, serta pekerjaan lainnya.

Salah satu cara untuk menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah dengan melihat Sasaran Kerja Pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 167, dijelaskan bahwa Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Pada pasal 7 ayat (2) dijelaskan bahwa: penilaian SKP meliputi aspek: a) kuantitas; b) kualitas; c) waktu; dan d) biaya. Selanjutnya pada ayat (2) dijelaskan bahwa: Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

Dari fenomena jumlah pegawai Administrasi UIN Suska Riau dalam kurun waktu tiga tahun dengan jumlah yang berbeda, dimana dapat dilihat pegawai yang memiliki kinerja sangat baik dan baik dari tahun ketahun selalu mengalami penurunan, pegawai yang mendapatkan nilai cukup baik meningkat dan tidak baik cenderung mengalami penurunan, dengan kata lain pegawai yang mempunyai kinerja baik semakin menurun sehingga ini akan menyebabkan kinerja organisasi juga mengalami penurunan. Penurunan nilai dalam SKP pada pegawai Administrasi UIN Suska Riau disebabkan pegawai tersebut tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin dan komitmen. Kemudian Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin dan pengawasan. Edison, Anwar dan Komariyah (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan komitmen.

Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara

nyata-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu. Disiplin kerja pada UIN Suska Riau sangat penting, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas secara akademik dan profesional serta memiliki integritas pribadi sebagai sarjana muslim. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu ketentuan yang telah ditetapkan dalam disiplin kerja pegawai adalah peraturan jam kerja, pada hari senin sampai kamis dimulai dari jam 8.00 WIB sampai 16.00 WIB, dengan jangka waktu istirahat dari jam 12.00-13.00 WIB. Sedangkan untuk hari jum'at, istirahat diberlakukan dari jam 11.30-13.30 WIB, mengingat sebagian umat islam akan melaksanakan ibadah shalat jum'at berjamaah. Akan tetapi pada kenyataannya dilapangan, masih banyak pegawai yang melanggar aturan yang telah dibuat, pelanggaran absensi yang dilakukan oleh pegawai terus menunjukkan peningkatan. Yang paling menonjol dapat dilihat dari adanya pelanggaran absensi, seperti tidak hadir tanpa keterangan, telat masuk kantor, pulang sebelum jam yang telah ditetapkan. Banyaknya pegawai yang melanggar absensi ini tentu saja akan berdampak pada hasil kerja pegawai. Karena waktu kerja pegawai menjadi berkurang karena tidak masuk kerja.

Selain masalah ketetapan jam pekerjaan, UIN Suska Riau juga telah menetapkan peraturan tentang pakaian yang harus digunakan oleh setiap pegawai, seperti pada hari senin harus menggunakan pakaian dinas yang telah ditetapkan, selain hari senin pegawai diperbolehkan menggunakan pakaian yang rapih dan sopan. Namun masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam berseragam, seperti tidak menggunakan sepatu dalam bekerja (menggunakan sandal jepit), adanya pegawai yang tidak menggunakan pakaian pada hari yang telah ditetapkan, dan lain-lain.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Pengawasan dalam suatu organisasi adalah merupakan hal yang patut dilakukan oleh pimpinan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kesimpang siuran

atau mengantisipasi niat buruk dari pada bawahan ketika melakukan pekerjaan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dirasakan paling tepat dilaksanakan oleh pimpinan atau atasan. Hal ini disebabkan pengawasan oleh atasan tersebut paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai. Pengawasan dan pengendalian atas penyelenggaraan organisasi UIN Suska Riau pada saat ini dilakukan oleh organ Pertimbangan dan Pengawasan.

Salah satu dari indikator pengawasan adalah objektif dan menyeluruh. Fenomena yang terjadi dari hasil penelusuran awal terhadap pegawai yang ada di lingkungan UIN Suska Riau, maka dapat dilihat bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai dalam bekerja masih kurang, hal ini terlihat dari tingkat kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai Administrasi UIN Suska Riau mengindikasikan tren yang cenderung meningkat. Hal ini tentu mengkhawatirkan mengingat produk yang dihasilkan Administrasi UIN Suska Riau tersebut memiliki *civil effect*. Aspek kualitas dari kinerja pegawai sangat diharapkan untuk seminimal mungkin terjadi kesalahan. Kesalahan-kesalahan ini akan menghambat kualitas dan kuantitas serta produktifitas yang jika terus dibiarkan akan mengakibatkan gangguan dalam proses reformasi kinerja birokrasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah komitmen. Pegawai yang memiliki komitmen berarti mau mengatur dirinya untuk menyesuaikan dengan organisasi tanpa adanya pemaksaan. Komitmen tumbuh melalui perasaan bahwa dirinya harus terlibat pada apa yang menjadi aktivitas organisasi. Oleh karena itu, dengan adanya komitmen maka orang akan memiliki disiplin kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, atau dapat mencapai kinerja yang terbaik.

Dengan melihat permasalahan, dan didukung oleh pendapat para ahli serta penelitian terdahulu, maka peneliti ingin mengembangkan sebuah penelitian lanjutan dengan judul: *Pengaruh*

Pengawasan dan Komitmen terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Suska Riau.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai?
2. Apakah komitmen berpengaruh kerja terhadap disiplin kerja pegawai?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai disiplin kerja pegawai?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

2. Tinjauan Teoritis

2.1 Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan dalam pada periode tertentu. Namun masih banyak pendapat-pendapat para ahli yang menerangkan tentang kinerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh beberapa ahli berikut ini:

Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen untuk satu atau beberapa periode tertentu, Menurut Emron, Yohny dan Imas (2017) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Selanjutnya Rivai (2011: 548) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sehingga tercapai tujuan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis hal ini merupakan pendapat Robbins (2012).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk menghasilkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pendapat dari Budhi (2017).

Sementara itu, menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Pandangan Machasin dan Hendriani (2011), disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja itu sendiri, sehingga yang bersangkutan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan tingkah laku.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu yang mana pegawai dengan penuh kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis di suatu organisasi ataupun intansi.

2.3 Pengawasan

Robbin (2012) menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai adalah menurut Asiah (2017). Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan

pengawasan. Dalam kenyataannya bahwa langkah pertama proses pengawasan adalah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. Selain itu, menurut Handoko (2014) yaitu ‘‘Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai’’.

Berdasarkan pada pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan setiap tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi, dan melakukan koreksi guna menjamin penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

2.4 Komitmen

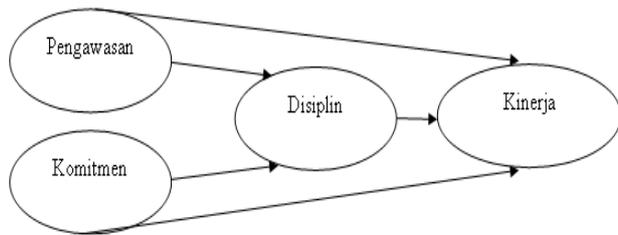
Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2018) komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana seseorang yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan merasa penting untuk meningkat kompetensi. Komitmen pada organisasi, dideinisikan sebagai kaadan karyawan yang mengaitkan dirinya pada organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap memerhatikan keanggotaan dalam organisasi itu menurut Wijaya, (2017).

Sementara itu, menurut Umam, (2012) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai tujuan organsasi. Sementara itu menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) mengatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian tersebut, dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut ini :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
3. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
4. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
5. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai.
6. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai disiplin kerja pegawai.
7. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari perbandingan dalam bentuk sebab-akibat (*Cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. (Ferdinand, 2006) Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel. (Syofian, 2012).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan kepada seluruh pegawai administrasi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang berada di lingkungan Rektorat dan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Ushuluddin, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Fakultas

Pertanian dan Peternakan dan Program Pascasarjana.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada Pegawai Administrasi UIN Suska Riau.

2. Data Sekunder

Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Pegawai Administrasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 168 orang. Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011: 114).

Dikarenakan pada jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka penulis mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan *metode sensus*. *Metode Sensus* merupakan metode penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Adapun sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 168 orang, yang terdiri dari seluruh pegawai administrasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner.

3.6 Teknik Analisa Data

Model Persamaan struktural atau *structural equation modeling (SEM)* merupakan teknik statistik untuk menguji secara simultan dan memperkirakan hubungan kausal antara beberapa variabel independen dan variabel dependen (Urbach & Ahlmann, 2010).

Menurut Urbach dan Ahlmann (2010) *Partial Least Square* adalah pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan

struktural. PLS digunakan untuk memudahkan estimasi parameter karena tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu. Model evaluasi PLS berdasarkan pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik. Kemudian dalam kondisi tertentu, PLS bekerja dengan ukuran sampel yang relatif kecil. Terdapat dua uji dalam analisis PLS menurut Ghozali, *et al.*, (2008) dalam (Hartono, *et al.*, 2010) yaitu *measurement model (outer model)* dan *structural model (inner model)*.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Idealnya indikator yang valid adalah indikator yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Dalam beberapa kasus, sering syarat *loading factor* di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40–0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan. Dari temuan penelitian dapat dilihat bahwa indikator masing-masing konstruk memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi yakni diatas 0.60. Nilai *cross loading* juga menunjukkan *discriminant validity* yang baik.

4.2 Reliabilitas Konstruk (Reliability Construct)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria reliabel. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,67 pada variabel pengawasan dan nilai *composite reliability* yang tertinggi adalah sebesar 0,10 pada variabel komitmen.

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* di mana output smartPLS memberikan hasil nilai *cronbach's alpha* yang disarankan adalah di atas 0,6 dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Nilai terendah adalah sebesar 0,877 pada komitmen dan nilai tertinggi adalah sebesar 0.961 pada pengawasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk semua variable berada diatas 0.6, yang menunjukkan

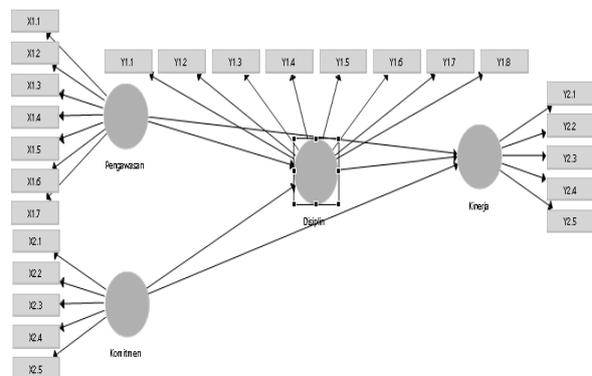
bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria.

4.3 Analisis SEM (Structural Equation Model)

Metode pendugaan SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*). Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan permodelan persamaan structural dengan ukuran sampel relative kecil dan tidak membutuhkan asumsi normalitas multivariate. Perancangan model sturktural hubungan antara variable laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

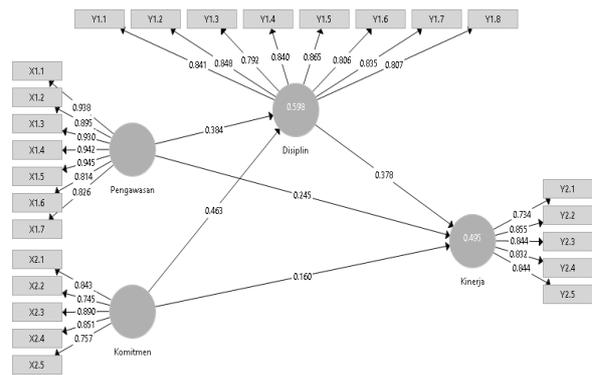
4.4 Modal Struktural (Inner Model) dan Model Pengukuran (Outer Model)

Perancangan model pengukuran (*outer model*) dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Berikut model structural dan model pengukuran dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1 Model Struktural (Inner Model) dan Model Pengukuran (Outer Model)

Agar lebih mudah dipahami, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.



Gambar 2 Diagram Jalur Model Struktural PLS

4.5 Estimasi

Metode pendugaan parameter (estimasi) didalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara literasi, dimana literasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi convergen. Koefisien determinasi menggunakan *R-squared* yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen/kriterium dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan memengaruhinya (eksogen/prediktor).

Tabel 1 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,598	0,590
Disiplin	0,495	0,479

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2020

Dari Tabel 1, diperoleh nilai R Square variabel kinerja sebesar 0,511. Artinya adalah sebesar 59,8% variabel kinerja dipengaruhi oleh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin, sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Kemudian diperoleh nilai R Square variabel Disiplin sebesar 0,495. Artinya sebesar 49,5% variabel Disiplin dipengaruhi oleh Pengawasan dan Komitmen, sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

4.6 Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan

Nilai *predictive-relevance* (Q2) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,495) (1 - 0,598)$$

$$Q^2 = 0,704$$

Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 70,4% variasi pada variable Kinerja dijelaskan oleh variable yang digunakan pada model, sisanya 29,6% dijelaskan oleh factor lain diluar model.

4.7 Goodness of Fit

Pengukuran *Goodness Fit outer model* dengan *convergen validity discriminat validity* dan *composite reliability*. Hasil pengukuran dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel

konstruk seperti Kinerja, Disiplin, Pengawasan, Komitmen memiliki nilai AVE lebih besar dari pada 0,5, dapat menjelaskan varian yang lebih banyak di dalam pengukuran item/indikatornya sendiri dibandingkan dengan membaginya dengan variabel konstruk yang lain. Ini terlihat dari nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar variabel konstruk laten di dalam model, sehingga nilai-nilai tersebut di atas dikatakan baik dan memenuhi syarat dari validitas *discriminant*.

Pengukuran *goodness of fit model* menggunakan R-Square variable laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Berikut hasil pengukuran *R-Square goodness of fit*.

Tabel 2 R Square Goodness of Fit Model

	R Square
Kinerja	0,598
Disiplin	0,495

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2020

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Q-Square > 0 yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai Q-Square < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan Smartpls dapat dilakukan dengan melihat T-Statistik dilihat pada Tabel *path coefficient*, *p-value*, *standard errors* dan *effect sizes for path coefficients*. Berikut ini akan disajikan Tabel 3 yakni hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Pengawasan -> Kinerja	0,245	2,274	0,023
Pengawasan -> Disiplin	0,384	3,773	0,000
Komitmen -> Kinerja	0,160	2,139	0,032
Komitmen -> Disiplin	0,463	4,826	0,000
Disiplin -> Kinerja	0,378	3,524	0,000

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2020

Tabel 3 memperlihatkan signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan

dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* berikut ini:

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin

Berdasarkan Tabel 3 di atas, pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.384, dengan t statistic 3.773 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t Tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Pengawasan dengan Disiplin. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin” diterima.

Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh antara Komitmen terhadap Disiplin adalah signifikan dengan nilai koefisien 0.463, dengan t statistic 4.426 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Komitmen dengan Disiplin. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Komitmen berpengaruh terhadap Disiplin” diterima.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 di atas, pengaruh Pengawasan terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.245, dengan t statistic 2.274 dan p value 0.023. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Pengawasan dengan kinerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara Pengawasan terhadap kinerja” diterima.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh antara Komitmen terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.160, dengan t statistic 2.139 dan p value 0.032. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Komitmen dengan kinerja. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Komitmen berpengaruh terhadap kinerja” diterima.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.378, dengan t statistic 3.524 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Disiplin berpengaruh terhadap kinerja” diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menguji adanya efek mediasi dari beberapa hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini, berikut ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4 : Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengawasan -> Disiplin -> Kinerja	0,145	2,408	0,016
Komitmen -> Disiplin -> Kinerja	0,175	2,926	0,004

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2020

Dari Tabel 4 diatas, dapat diketahui pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat para rincian berikut:

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Melalui Disiplin

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh antara Pengawasan terhadap kinerja melalui Disiplin adalah signifikan dengan nilai path koefisien koefisien 0.145, dengan t statistic 2.408 dan p value 0.016. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Pengawasan terhadap kinerja melalui Disiplin. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja melalui Disiplin” diterima.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Melalui Disiplin

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hubungan Komitmen terhadap kinerja melalui Disiplin adalah

signifikan dengan nilai path koefisien 0.175, dengan t statistic 2.926 dan p value 0.004. Hasil tersebut lebih besar dari 1.978 (t Tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Komitmen terhadap kinerja melalui Disiplin. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara Komitmen terhadap kinerja melalui Disiplin” diterima.

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dapat menentukan tingkat disiplin kerja. Pengawasan yang dilakukan secara realistis, menghasilkan pegawai yang selalu bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Artinya semakin baik pengawasan maka disiplin kerja akan meningkat.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen sangat penting dalam menentukan disiplin. Pegawai yang selalu bangga dengan pekerjaannya saat ini akan mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya hal ini tergambar pada pegawai yang datang sesuai dengan ketentuan masuk kerja yang telah ditetapkan. Jadi semakin baik komitmen maka disiplin kerja akan semakin tinggi
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dapat menentukan tingkat kinerja. Dengan pengawasan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan organisai namun tetap realistis, diharapkan mampu membuat pegawai memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Artinya semakin baik pengawasan maka kinerja akan meningkat.
4. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen sangat penting dalam menentukan disiplin. Pegawai bangga terhadap organisasi tempatnya bekerja akan mengutamakan kepentingan organisasi

dibandingkan dengan kepentingan pribadinya, sehingga mereka akan memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan yang telah ditetapkan. Jadi semakin baik komitmen maka kinerja akan semakin tinggi.

5. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Dengan pengawasan dilakukan secara realistis, mampu membuat pegawai datang sesuai dengan ketentuan masuk kerja yang telah ditetapkan sehingga mampu menyelesaikan sejumlah target pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan dengan baik namun realistis, diikuti dengan pegawai yang selalu disiplin akan meningkatkan kinerja.
6. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Pegawai yang mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya, mampu membuat pegawai disiplin untuk datang ke kantor sesuai dengan ketentuan masuk kerja, sehingga mereka mampu menyelesaikan sejumlah target pekerjaan yang telah ditetapkan artinya semakin baik komitmen dan diikuti disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja.
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang senantiasa berusaha untuk mencapai sasaran kerja yang ditetapkan, akan selalu bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Artinya, semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai administrasi, untuk memiliki pegawai dengan kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, pihak universitas hendaknya lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan khususnya dalam bidang pelayanan sehingga akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, cakap dan profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk pelayanan terhadap mahasiswa, sehingga hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada.

2. Untuk meningkatkan disiplin kerja, agar pegawai selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, pihak Universitas berhak memberikan sanksi tegas terhadap pegawai tersebut. Sanksi disini bisa berupa skorsing atau pemecatan pegawai apabila pegawai tersebut tidak lagi menghiraukan disiplin kerja dan teguran dari atasan dan juga disarankan untuk menerapkan metode *reward* yang objektif agar pegawai termotivasi untuk mematuhi setiap nilai dan peraturan yang berlaku
3. Dalam hal pengawasan, agar pengawasan dapat dilakukan sesuai dengan tupoksi, pimpinan perlu meningkatkan fungsi pengawasan dalam mengawasi pekerjaan yang diberikan dengan memberi peraturan-peraturan seperti kejelasan masuk dan keluar kerja serta sanksi dan hukuman bagi yang melanggar peraturan, memeriksa hasil pekerjaan pegawai, memperbaiki kesalahan yang dilakukan serta memberikan petunjuk kepada para pegawai
4. Untuk meningkatkan komitmen pegawai, agar pegawai merasa mendapatkan kesamaan nilai antara sesama pegawai tanpa ada yang dibedakan, pimpinan hendaknya memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai, tanpa harus ada dibedakan, dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam aktivitas seperti seminar, workshop dan lain-lain, dengan demikian pegawai akan merasa bangga berada pada instansi karena terlibat aktif dalam keadaan apapun pada universitas
5. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja serta memperkuat disiplin.

Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung. PT. Remaja Rosdakarya,
- Abdullah, Sandy. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Abdurrahmat Fathoni.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka. Cipta,
- Abu, Ahmadi. 2009. *Psikologi Umum*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Achmad Rasyidi, 2013, *Variabel-Variabel Yang Mempengaruhidisiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*, eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (1): 302-315
- Agus Priyono, 2017, *Analisis Pengaruh Teladan Pimpinan, Waskat dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia Pada Polisi Resort (Polres) Singkawang*, Universitas Muhammadiyah Pontianak
- Anoraga, Pandji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Jakarta. Rineka Cipta,
- Anidar dan Indarti, 2015, *Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna*. Vol. VII No. 3 September 2015 JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS
- Anwar, dan Teuku Duniya, 2016, *Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai PT. Tunggul Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*, Serambi Akademica, Vol. IV, No. 1, Mei 2016, ISSN : 2337 - 8085
- Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2016),
- Ari Soeti Yani dan Ganda Kristanto, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada kopega PLN Sektor Priok Jakarta* Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Vol. 3 No.2, Juli – Desember 2016
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Bergen, 2012, *Contemporary Workplace Punishment And Discipline Recommendations*. International Journal Of Interdisciplinary Research Volume 1, Number 1, August 2012
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Candra Wijaya, 2017. *Perilaku Organisasi*, Medan. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Cut Zurnali, (2010), *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber. Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press
- Edison, Emron dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- _____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana,
- Elvi Lastriani, 2014, Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 11, No. 2, September 2014: 353-367
- Eva Dila Fitrianingrum, 2015, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, *eJournal Administrasi Negara*, 3 (5), 2015 : 1644 – 1655.
- Ferisca Nurwidyanti, 2015, Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Vol. VII No. 3 September 2015 *Jurnal Teapak Manajemen Bisnis*
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Irhah Fahmi, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016),
- Ivancevich dkk, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid Satu, Jakarta. Erlangga.
- Iwan R. Prawiranata, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasik Malaya. STIELM Suryalaya Tasikmalaya
- Joharis Lubis dan Indra Jaya. 2009. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan. CV. Widya Puspita
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu,
- Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012),
- Kumarawati, Raka. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016),
- Lukas, Mirsa. 2017. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1921 –1928
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi (V.A Yuwono dkk)* Yogyakarta, Penerbit Andi.
- M. Basri Kamal, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619
- Machasin dan Susi Hendriani, 2011, *Reformasi Kepemimpinan Ideal dan Profesional*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mahmudah Enny W., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, UBHARA Manajemen Press.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi;. Jakarta. Bumi Aksara .
- Marbawi Adamy, 2016, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, Universitas Malikussaleh.
- Masitah S, 2016, *Analisis Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PADA PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru*, Jom Unri, 2016
- Mas'ud, Fuad, 2010. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia* :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Maulya Septiani, dkk, 2016), *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 40 No.2 November 2016|
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Morteza dan Hajikarimi, 2016, A cross-level model of organizational commitment antecedents. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)* Vol. 9, No. 2, Spring 2016.
- Mujahid, Raushan Fikr. 2019. The Mediating Role Of Disciplin On The Effects Of Organizational Commitments And Compensation On Employee Performance. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)* Volume 4 Issue 4 April 2019, P.P. 83-91
- Nawawi, H. 2010. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Priyono dan Marnis. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Penerbit Zifatama Publisher.

- Purwanto, Ngalim. 2011. Psikolog Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.
- Raymond Suak, dkk, 2017, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Sutanraja Hotel Amurang, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050 – 1059
- Regina Amanda, 2016, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru pada Bagian Part & Accesories (Depo), Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali .
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta. Rajawali Pers,
- Roebing Gunawan Budhi, Revolusi Pegawai: Menjadi SDM yang Disiplin & Produktif, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017),
- Rumiris Siahaan, 2013, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan, Jurnal Ilmiah Bussiness Progress Oktober 2013, Volume 1, NO.01,17-26. ISSN 2339-1618
- Rusydi, 2010, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Pidie, Jurnal E-Mabis FE-Unimal, Volume 11, Nomor 3, Oktober 2010.
- Setiawan, Toni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. Jakarta: Platinum.
- Sagala. Syaiful. 2013. Etika dan Moralitas Pendidikan Peluang dan Tantangan. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Siagian, Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Asiah, 2017, Dasar Ilmu Manajemen. Yogyakarta. Mahameru Press
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi.
- _____. 2013. *Perilaku Organisasional*. CV Ando Offset. Yogyakarta.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. Motivation and Work Behaviour. New. York Accademic Press.
- Suhariyanto, Dony. 2018. Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. Vol. 3 No. 1 (2018) hlm. 81-92
- Supomo dan Eti Nurhayati, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Yrama Widya, 2018)
- Syahrial Nuryadin, dkk, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sanksi Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bima, Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Juni 2016
- Titik Nurbiyati, dan Kunto Wibisono, 2014, Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis VoL. 22, NO. 1, 2014, 21 – 37*
- Utari, 2015. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Wayan Gede Supartha Desak Ketut Sintaasih, 2017: Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian. Denpasar Timur, CV. Setia Bankti.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organiasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organiasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Widia Agustina, 2014, Dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai PTPN IV (Persero) Medan, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 14 No . 1 / Maret 2014*.
- Yin-Lin Tsai, 2014, The Moderating Effect of Employee Commitment on HR Managers' Role and HR Performance Indicator, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 10, Num. 2, December, 2014 issue.
- Zulfadli, dkk, 2015, Pengaruh kepemimpinan, insentif dan sanksi terhadap motivasi kerja serta dampaknya Pada kinerja pegawai dinas pendapatan dan kekayaan aceh, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, No. 1, Februari 2015.