

# **PENGARUH *ENGAGEMENT*, PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Sebuah Unit Eselon 2 di Kementerian A)

**Rudita<sup>1</sup>,**

Universitas Islam Indonesia  
[musmuss13@yahoo.com](mailto:musmuss13@yahoo.com)

**Zainal Mustafa EQ<sup>2</sup>,**

Universitas Islam Indonesia  
[zet\\_meq@yahoo.com](mailto:zet_meq@yahoo.com)

## ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh engagement, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai di sebuah unit eselon 2 di Kementerian A. Kinerja merupakan variabel dependen atau terikat, sedangkan engagement, pengawasan dan disiplin merupakan variabel independen atau bebas pada penelitian ini. Kinerja pegawai sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan kinerja yang baik maka akan tercapai tujuan organisasi, engagement dipandang sebagai salah satu penunjang kinerja seorang pegawai, begitupun dengan pengawasan dan disiplin dipandang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.*

*Subjek penelitian ini adalah para pegawai di sebuah unit eselon 2 di Kementerian A dengan responden sebanyak 97 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan alat ukur berupa kuesioner kemudian diuji secara kualitas datanya dan analisis data. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel bebas, engagement, pengawasan dan disiplin, memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja sebagai variabel terikat. Pengawasan memiliki nilai tertinggi dalam pengaruh terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh disiplin dan engagement. Ketiga variabel bebas secara simultan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dinyatakan diterima.*

***Kata kunci: Engagement, Pengawasan, Disiplin dan Kinerja***

*This study aims to determine the effect of engagement, supervision and discipline on the performance of employees in an echelon-two-unit in Ministry A. In this study, Performance is the dependent variable, while engagement, supervision and discipline are independent variables. Performance is very important in an organization because with good performance it will achieve the goals of the organization, engagement is seen as one of the supporting*

*performance, as well as with supervision and discipline is seen will affect to performance.*

*The subject of this research is the employees in an echelon-unit-two in Ministry A whose respondents are as many as ninety seven employees. Data were collected primarily using questionnaires and it wastested using data quality test and data analysis test. Data quality test includes validity and reliability test, while data analysis test using classical assumption test and regression analysis. This study showed that independent variables that is engagement, supervision and discipline positively and significantly influenced dependent variable is performance and they co-influenced performance simultaneously. Supervision has the highest value in effect on employee performance, followed by discipline and engagement. Based on this result, the proposed hypothesis is accepted.*

**Keywords: Engagement, Supervision, Discipline and Performance**

## **PENDAHULUAN**

Penelitian dibidang industri organisasi semakin beragam. Kinerja dapat dikatakan sebagai salah satu elemen penting dalam dunia industri organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kinerja pegawainya. Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang penting bagi suatu organisasi. Gomes (2001) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia menjadi bagian vital dan organisasi harus mampu mengolah potensi yang ada untuk dapattr menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari tahu bagaimana sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah yang sifatnya melayani publik dan tidak bersifat mencari profit atau mengejar keuntungan mensikapi pekerjaannya. Halbesleben dan Wheeler (2008) menyatakan keterikatan bisa berubah jika kondisi pekerjaan seperti tuntutan atau sumber daya berubah. Ketika pegawai terikat dalam pekerjaan mereka, mereka dapat mengarahkan semua usaha dan energi mereka ke dalam pekerjaan mereka.

Konsep *engagement* pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990) yang menyatakan bahwa individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya akan terhubung dengan peranannya dalam bekerja baik secara fisik, kognitif, maupun secara emosi. Ketika kita sangat peduli dengan apa yang sedang kita lakukan, dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik yang kita bisa, kita merasa terdorong untuk berbuat daripada tetap diam. Dengan kata lain pegawai dapat mengarahkan semua usaha dan energi mereka ke dalam pekerjaan mereka.

Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja diantaranya adalah memperketat pengawasan. Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi penting manajemen organisasi adalah pengawasan. Pengawasan merupakan upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini dikarenakan tanpa pengawasan, fungsi yang lain tidak akan berjalan secara efisien, efektif dan maksimal. Menurut Terry (1960) dalam bukunya *Principles of Management*

dijelaskan definisi dari pengawasan (*controlling*) yaitu suatu kegiatan mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin merupakan hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada pegawai pada sebuah unit eselon 2 di Kementerian A. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun sebagai bahan pertimbangan bagi unit eselon 2 di Kemenerian A tersebut untuk mengetahui lebih detail faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawainya dan dapat menemukan solusi terkait *engagement*, pengawasan dan disiplin terhadap pegawai.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Engagement**

Kondisi ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam, inilah bagian dari *engagement* (Kahn, 1990). Definisi lainnya menurut Schaufeli dan Salanova (2002) *engagement* didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

### **2. Pengawasan**

Pengawasan adalah suatu kegiatan mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana (Terry, 1993)

Amend (1970) mengatakan, satu-satunya tujuan terpenting dalam kemajuan pengawasan adalah pengembangan wawasan baru mengenai peran atasan sehingga ia dapat merencanakan dan mengatur pegawainya secara efektif. Pengawasan adalah proses yang berkelanjutan. Selama ada orang yang bekerja dalam sebuah organisasi, harus ada pengawasan jika perusahaan tersebut ingin bergerak maju. Sedangkan menurut Handoko (1996), pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai dimana hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

### 3. Disiplin

Menurut Matsoga (2003), selama studinya tentang disiplin dalam Organisasi di Botswana, ia menemukan adanya perilaku kekerasan yang tersebar luas yang ada di banyak organisasi. Disiplin yang rendah mengganggu proses pekerjaan dengan normal, terganggunya proses pekerjaan yang dilakukan dalam berbagai cara diantaranya absensi, vandalisme, konsumsi alkohol dan penyalahgunaan narkoba, pembolosan, ketidakmampuan atau ketidakmauan untuk melakukan pekerjaan yang didelegasikan oleh pengawas. Pencurian juga diidentifikasi sebagai aktivitas umum yang dilakukan staf dalam organisasi tersebut.

Disiplin adalah kemauan, kesanggupan, dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada. Tambunan (1982)

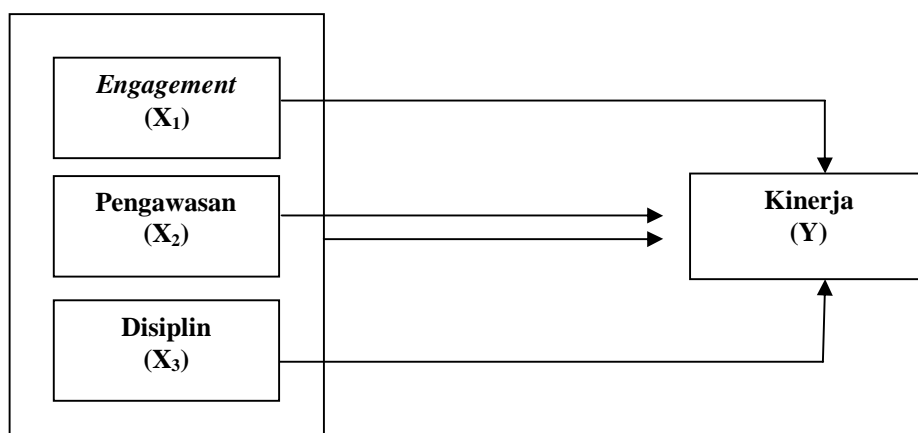
### 4. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2011).

Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu. Sedarmayanti (2001).

### 5. Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Untuk melihat lebih jelas maksud dalam penelitian ini, penulis memberikan kerangka pemikiran untuk melihat hubungan variabel independen yaitu *engagement*, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar Kerangka Berpikir Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. *Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
- b. Pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
- c. Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
- d. *Engagemen*, pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Desain Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data yang diproses menjadi informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan. Hal ini merupakan jantung dari analisis kuantitatif (Kuncoro,2001:1). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Responden nantinya akan diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

### **2. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian menurut Arikunto (1996) adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasi merupakan seluruh pegawai yang ada pada sebuah unit eselon 2 di Kementerian A yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang seluruhnya akan menjadi subjek penelitian atau disebut sensus. Dalam populasi tersebut dibatasi dengan ciri sebagai berikut:

- a. Pegawai yang minimal masa kerjanya 2 tahun, dengan maksud pegawai tersebut telah menjalani aktifitas pekerjaannya dalam waktu yang cukup dan dianggap mengerti dengan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai.
- b. Pegawai yang berumur maksimal 56 tahun, dengan maksud pegawai yang dijadikan subjek tidak terlalu dekat dengan masa pensiun yaitu usia 58 tahun sehingga pegawai tersebut masih memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya.

### **3. Defenisi Operasional**

- a. Variabel *Engagement* (X1)

Schaufeli (2006), menjelaskan indikator yang terdapat di dalam *engagement* adalah:

- 1) Tingkat energi dan ketahanan mental
- 2) Kemauan untuk berusaha
- 3) Ketekunan
- 4) Merasa antusias dalam bekerja
- 5) Merasakan inspirasi dari pekerjaannya
- 6) Memiliki kebanggaan atas pekerjaannya
- 7) Memiliki perasaan senang
- 8) Sangat konsentrasi saat bekerja
- 9) Lupa waktu saat bekerja.

b. Variabel Pengawasan (X2)

Adapun indikator dari pengawasan menurut The Liang Gie (1992) adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan mendapatkan laporan mengenai kinerja pegawai
- 2) Pada setiap akhir tahun didapat nilai kinerja pegawai
- 3) Kecocokan hasil penilaian dengan kondisi nyata
- 4) Adanya pemahaman yang sama dari seluruh pegawai mengenai pekerjaan masing-masing.

c. Variabel Disiplin (X3)

Matsoga (2003) dan Tambunan (1982) menjelaskan indikator dari disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Menjalankan Standar Operasional Prosedur dengan baik
- 5) Menjaga etika pegawai.

d. Variabel Kinerja (Y)

Sedarmayanti (2001) menjelaskan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja sesuai standar
- 2) Hasil kerja memuaskan
- 3) Pemanfaatan waktu
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Berpikir positif
- 6) Menciptakan
- 7) Kreativitas
- 8) Pencapaian prestasi
- 9) Penguasaan materi
- 10) Penguasaan metode
- 11) Kualitas komunikasi
- 12) Penguasaan situasi

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk dianalisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2006). Dalam pengumpulan data ini penelitian menggunakan angket yang berisi pertanyaan kepada responden disini respondennya adalah sesuai dengan populasi yang ditentukan dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada lingkungan PKPT dengan ciri minimal masa kerja 2 tahun dan berusia maksimal 56 tahun.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistic dan lainnya, dan informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau non publikasi, baik didalam atau luar organisasi, semua yang berguna bagi peneliti (Sekaran, 2006).

b. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Arikunto (2005) angket atau kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud orang tersebut bersedia memberikan *respons* sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan *respons* ini disebut responden.

c. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan jenis alat ukur yang akan dibagikan kepada responden dalam bentuk pernyataan-pernyataan. Berikut gambaran skala nilai dari pengukuran skala *Likert* tersebut:

Skor 6 = Sangat Setuju	Skor 3 = Agak Tidak Setuju
Skor 5 = Setuju	Skor 2 = Tidak Setuju
Skor 4 = Agak Setuju	Skor 1 = Sangat Tidak Setuju

## 5. Uji Hipotesis

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno 2008:16). Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas adalah esensi kebenaran penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat.

Dalam penentuan valid atau tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuesioner tersebut dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%. Suatu item yang digunakan dinyatakan valid jika memiliki nilai signifikansi  $\leq 0,05$ .

Berdasarkan olah data yang dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel bebas yaitu *engagement*, pengawasan dan disiplin dan variabel terikat yaitu kinerja, menunjukkan koefisien korelasinya signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ . Sehingga kuesioner dari variabel kinerja valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan oleh konsistensi jawaban yang diberikan. Uji realibilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk (variabel) (Dharmawan, 2011).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu variabel (Nasution, 2001:23), suatu instrument dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2002).

Dari hasil olah data diperoleh nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kinerja yang menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel- variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari 4 variabel yang diteliti tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 6. Alat Analisis Penelitian

### a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan bila tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu variabel. Analisis deskriptif hanya akan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan tersebut selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka sehingga memberikan suatu kesan lebih mudah ditangkap maknanya oleh siapapun yang membutuhkan informasi tentang keberadaan gejala tersebut.

Analisis deskriptif variabel penelitian menunjukkan rekapitulasi skor atau tanggapan-tanggapan responden terkait pernyataan dari variabel *engagement*, pengawasan, disiplin dan kinerja yang terdiri dari beberapa item dengan skala jawabannya.

Berdasarkan data rekapitulasi atau skor yang didapat atas tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan untuk keempat variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval didapatkan hasil variabel *engagement*, pengawasan, disiplin dan kinerja memiliki nilai rata-rata berada pada rentang skala  $>4,33 - 5,17$  pada penilaian responden yang berarti bahwa keempat variabel tersebut berada dalam kategori baik atau tinggi.

### b. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial adalah teknik pengolahan data yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan, berdasarkan hasil penelitiannya pada sejumlah sampel terhadap suatu populasi yang lebih besar. Analisis statistik inferensial disebut juga dengan analisis uji hipotesis.

Penelitian ini secara spesifik ingin menguji hipotesis dari hubungan yang dimediasi yang dikenal sebagai analisis jalur (*path analysis*). Dalam menguji model mediasi yang sederhana maka akan digunakan perangkat analisis jenis regresi. Adapun analisis regresi yang digunakan berdasarkan model penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat. Penggunaan metode analisis regresi berganda memerlukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data pada uji asumsi klasik; uji normalitas didapatkan hasil melalui *kolmogorov smirnov* yaitu untuk variabel kinerja yaitu 0,105. Ini berarti bahwa variabel dependen dalam penelitian ini memiliki nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 dan  $H_0$  diterima. Artinya bahwa variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.



Berdasarkan hasil olah data pada uji multikolinearitas dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai VIF dari tiap Variabel kurang dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan uji heterokedastisitas dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil pengolahan data pada analisis regresi didapatkan hasil bahwa untuk uji pengaruh individual (Uji t) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *engagement* terhadap kinerja, pengawasan terhadap kinerja dan disiplin terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Dengan detail hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa pengawasan merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, diikuti oleh disiplin dan *engagement*.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi sebesar 0.693 yang dapat diartikan bahwa 69,3% besarnya kinerja pegawai pada sebuah unit eselon 2 di Kementerian A dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yaitu *engagement*, pengawasan dan disiplin. Sedangkan sisanya sebesar 30,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Untuk hasil pengujian pengaruh serentak dari variabel bebas dengan menggunakan uji F didapat nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti variabel *engagement*, pengawasan dan disiplin secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Pengaruh *Engagement*, Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada sebuah unit eselon 2 di Kementerian A)” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Analisis Deskriptif  
Variabel *Engagement*, Pengawasan, Disiplin dan Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata berada pada rentang skala >4,33 – 5,17 pada penilaian responden yang berarti bahwa keempat variabel tersebut berada dalam kategori baik atau tinggi meskipun belum optimal.
2. Hasil Koefisien Determinasi Berganda dan Pengaruh Total
  - a. Dari hasil analisis pengaruh individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel *engagement* terhadap kinerja, pengawasan terhadap kinerja dan disiplin terhadap kinerja.

- b. Berdasarkan hasil olah data ( $R^2$ ) didapatkan hasil 0,693 yang dapat diartikan bahwa 69,3% besarnya kinerja pegawai pada sebuah unit eselon 2 di Kementerian A dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yaitu *engagement*, pengawasan dan disiplin. Sedangkan sisanya sebesar 30,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
- c. Pengawasan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, disusul oleh disiplin dan *engagement*.

## SARAN

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Bagi instansi yaitu pada sebuah unit eselon 2 di Kementerian A untuk dapat mengembangkan potensi untuk dapat menjadikan *engagement* dari pegawainya semakin baik sehingga kinerja dapat meningkat, serta dapat meningkatkan kualitas pengawasan terhadap pegawainya serta terus melakukan usaha peningkatan disiplin pegawai agar kinerja juga meningkat.
2. Bagi pegawai pada sebuah unit eselon 2 di Kementerian A untuk dapat meningkatkan kesadaran dari dalam diri sendiri dalam upaya meningkatkan kedisiplinan. Dengan adanya kesadaran dari diri sendiri maka pengawasan yang dilakukan seketat apapun maka para pegawai tidak akan merasakan masalah. Hal tersebut akan berpengaruh pada keterikatan terhadap pekerjaan yang dijalani.
3. Bagi masyarakat yang tertarik meneliti perihal yang sama, disarankan untuk terus mengembangkan variabel penting lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amend, H. 1970. Supervision: Motivating not Controlling. *Journal of Extension: Winter 1970, 17-24.*
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Gomes, Faustino Cordoso, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Publiser
- Halbesleben, Jonathon R.B. & Wheeler, Anthony R. 2008. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Journal of Routledge: Vol. 22, No. 3, July\_September 2008, 242\_256.*
- Handoko, T. 1996. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

- Kahn, William A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*; Dec 1990; 33, 4; ProQuest pg. 692-724.
- Kuncoro, M. (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Matsoga, J. T. (2003). Crime and school violence in Botswana secondary education: *The case of moeding senior secondary school*, PhD Dissertation. Ohio University.
- Nasution, Adi. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta: Erlangga
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom.
- Schaufeli, W.B. and Salanova, M. 2002. The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3: 71–92, 2002.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis(terj.)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Tambunan, 1982. *Disiplin dan Kedisiplinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- The Liang Gie, 1986. *Manajemen Perilaku*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Terry, George R. 1960. *Principles of management*. Published by Richard D. Irwin, Inc., Homewood, IL.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.