

PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KECAMATAN SITINJAU LAUT KABUPATEN KERINCI

**IRA PAZIRA, S.AP¹⁾,
ADE NURMA JAYA PUTRA,S.AP,M.A.P²⁾, FADLAN KALMA, S .Thi.,M.H³⁾**

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

Irapazira@gmail.com

Adenurmajayaputra@gmail.com

Fadlankalma@gmail.com

ABSTRACT

Ira pazira (2020): The Effect of the Implementation of Supervision Functions on Work Discipline with Leadership Style as an Intervening Variable at the Sitinjau Laut District Office, Kerinci Regency.

The main problem in this research is how to influence the implementation of the supervisory function on work discipline with leadership style as an intervening variable at the Sitinjau Laut subdistrict office, Kerinci regency. The phenomenon found that there is a lack of work discipline in each employee, there are still many employees who come and go home not in accordance with the regulations, during the morning and evening roll calls, many employees do not participate, carry out tasks from their superiors not on time and when they are needed a lot employees who are not in the office, resulting in less quality and quantity of work. The research approach used is a quantitative approach using a population of 35 people. And the analytical tool used is the Pearson product moment correlation to find the influence and the determinant coefficient to find the magnitude of the effect.

From this research, it can be concluded that there is a significant influence of the supervisory function on work discipline. It is suggested that we need to improve the supervisory function at work so as to produce excellent performance.

Keywords: Supervision Function and Work Discipline.

ABSTRAK

Ira pazira (2020) : Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci. Fenomena yang ditemukan kurangnya disiplin kerja pada diri masing-masing pegawai, masih banyak pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan peraturan, disaat apel pagi dan sore banyak pegawai yang tidak ikut serta, melaksanakan tugas dari atasan tidak tepat pada waktunya serta pada saat diperlukan banyak pegawai yang tidak berada dikantor sehingga mengakibatkan kurang kualitas dan kuantitas pekerjaan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan populasi 35 orang. Dan alat analisis yang digunakan adalah

korelasi pearson product moment untuk mencari pengaruh dan koefisien determinan untuk mencari besarnya pengaruh.

Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan terdapatnya pengaruh yang signifikan fungsi pengawasan terhadap disiplin kerja. Untuk itu disarankan perlu meningkatkan fungsi pengawasan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Kata kunci : Fungsi Pengawasan Dan Disiplin Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan perannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan atau organisasi, maka SDM harus memiliki motivasi berprestasi karena salah satu karakteristik yang mempengaruhi prestasi kerja SDM adalah motivasi berprestasi itu sendiri.

Sumber Daya Manusia yang disebut di sini salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap Negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan.

Dalam berbagai aspek kehidupan, kata disiplin memiliki arti yang sangat penting berkaitan dengan keberhasilan dan kesuksesan seseorang. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dalam suatu organisasi pun kedisiplinan merupakan aspek yang sangat penting. Begitu pentingnya kedisiplinan sehingga Hasibuan (2011) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

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

Disiplin kerja Juga merupakan faktor menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja bertujuan untuk melatih dan memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai secara sukarela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang

tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semauanya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran. yang bertentangan. dengan aturan yang berlaku di perusahaan Malayu SP. Hasibuan, (2011).

Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan berbagai sumber daya dan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk pencapaian tujuan. Kapabilitas, pengaruh, proses, pemimpin, pengikut, penggerakan, kerja sama dan tujuan merupakan unsur-unsur penting kepemimpinan. Sebagai proses, kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam beberapa bagian yaitu :

1. Melibatkan pengaruh pemberian contoh dan persuasi.
2. Interaksi di antara berbagai aktor baik sebagai pemimpin maupun sebagai pengikut.
3. Interaksi dipengaruhi situasi dimana interaksi itu berlangsung.
4. Proses meraih berbagai luaran seperti pencapaian tujuan, kohesi kelompok, dorongan atau perubahan budaya organisasi.

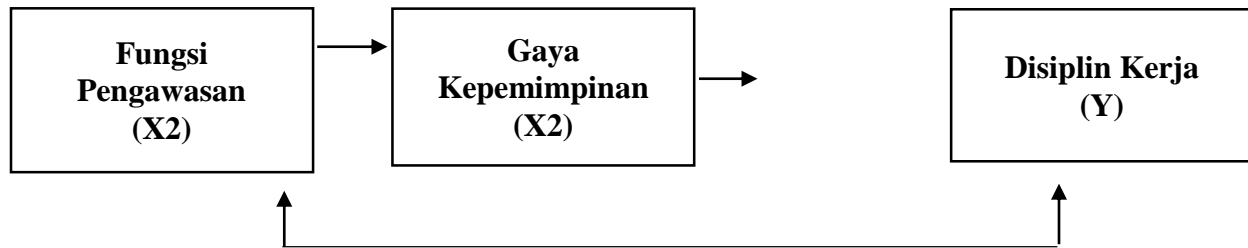
Kantor Camat Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci merupakan salah satu aparaturnegara yang mempunyai peraturan sesuai dengan peraturan daerah tahun 2018, kantor camat mempunyai tugas diantaranya :

1. Mengkoordinasikan kebijakan teknis operasional seksi meliputi tugas bidang pemerintahan, ketentramanan, dan ketertiban, pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan kesejahteraan rakyat dan pelayanan umum.
2. Mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya.
3. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentramanan dan ketertiban umum.
4. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
5. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan unnm.
6. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah ditingkat kecamatan.
7. Memimpin dan mengkoordinasikan perumusan rencana kegiatan kecamatan.
8. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah di unit terkait di tingkat kecamatan.
9. Perumusan laporan kegiatan kecamatan sebagai bahan pertanggung jawaban kepada atasan.

1.2 Kerangka Pemikiran

Fungsi pengawasan merupakan unsur sangat penting di dalam disiplin kerja. Fungsi pengawasan dapat digunakan untuk mencapai, mempertahankan dan meningkatkan disiplin pegawai. Tujuan yang hendak dicapai, strategi yang hendak dijalankan, kegiatan yang harus dilaksanakan, semuanya itu menggunakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, menempatkan inisiatif individual, kontrol, identitas, toleransi terhadap tindakan berisiko, sehinga membuat pegawai mengerti akan peran dan penuh dengan tanggung jawab.

Peningkatan disiplin pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia. secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Jadi dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu instansi sangat didukung dari tingkat disiplin pegawai yang sangat dipengaruhi oleh fungsi pengawasan.



Keterangan :

X1 : Fungsi Pengawasan

X2 : Gaya Kepemimpinan

Y : Disiplin Kerja

P_{x12} : Koefisien Jalur X1 dengan X2

P_{y1} : Koefisien Jalur X1 dengan Y

P_{y2} : Koefisien Jalur X2 dengan Y

$P_{y1\Omega x2}$: Koefisien Jalur X1 dengan Y melalui X2

1.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara tentang suatu rumusan masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Suatu hipotesis dapat dianggap benar apabila disertai dengan fakta-fakta dan bukti-bukti yang nyata. Adapun hipotesis yang penulis ajukan dua hipotesis penelitian yakni :

H1 : Diduga terdapat pengaruh langsung fungsi pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H2 : Diduga terdapat pengaruh langsung fungsi pengawasan (X1) terhadap gaya kepemimpinan (X2)

H3 : Diduga terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan (X2) terhadap disiplin kerja (Y)

H4 : Diduga terdapat pengaruh fungsi pengawasan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) melalui gaya kepemimpinan (X2)

II . METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

2.2 Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bertujuan membuat pencanderaan/lukisan/mengenai faktafakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (ginting, 2008:55).

Sedangkan untuk menganalisis data, maka teknik yang digunakan adalah regresi dan *path analysis*, untuk menganalisis data kausal dan variabel menggunakan analisis jalur, melalui pendekatan struktural yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung variabel bebas

(eksogen), fungsi pengawasan (X), gaya kepemimpinan (X2), terhadap variabel terkait disiplin kerja (Y).

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2003:90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Pendapat diatas, karena populasinya berjumlah 35 orang Pegawai Negeri Sipil dan Honorer maka penulis memutuskan untuk mengambil seluruhnya untuk dijadikan populasi.

2.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel terjadi bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 35 orang pegawai Kantor Camat Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci

2.4 Responden.

Responden didalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci yang berjumlah 35 orang.

2.5 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data Yang Di Gunakan

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan lewat pengamatan langsung. Peneliti melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan pancaindra. Peneliti diposisikan sebagai pengamat atau orang luar. Dalam mengumpulkan data menggunakan observasi, peneliti dapat menggunakan catatan maupun rekaman.

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan untuk dijawab oleh responden, biasanya secara tertulis. Kuesioner digunakan ketika peneliti ingin mengetahui persepsi atau kebiasaan suatu populasi berdasarkan responden. Kuesioner yang disebar harus diuji dulu sebelumnya untuk mengetahui jika butir-butir pertanyaan yang dimasukkan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

2.6 Unit Analisis

Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah individu dari Kantor Camat Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci.

2.7 Interpretasi Data

1. Skala Linkert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau kelompok tentang fenomena sosial, Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiono, 2007:86). Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut :

Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3

3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2007:105)

2. Uji Intrumen

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang akan diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data dan menganalisis secara bertahap data-data tersebut. Sebelum angket disebarakan terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r hitung) $>$ r tabel maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation $<$ r tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

- ### b. Uji Realibilitas Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Coonbach alpha $\alpha > 0,6$).
- ## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear yang berbasis *ordinary least square*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi lebih besar dari 0,05.

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas (pengawasan, disiplin kerja) terhadap nilai variabel terikat (Y) Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

- ### a. Nilai t-hitung $>$ t-tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.

- b. Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05).

5. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

- a. Nilai F hitung > F tabel

F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama F)

- b. Signifikan Fhitung < derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya). Nilai signifikansi dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada tabel ANOV Adengan nama sign).

6. Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung atau Intervining (Perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen: (X) ke variabel dependen (Y) melalui variable intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X → M(a) dengan jalur M → Y (b) atau ab. Jadi (c-c'), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Validitas dan Realiabilitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011:121) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka item yang tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

Tabel 3.2
Uji Validitas Pengawasan

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Validitas
1	Pengawasan 1	0,576	0,3338	Valid
2	Pengawasan 2	0,592	0,3338	Valid
3	Pengawasan 3	0,458	0,3338	Valid
4	Pengawasan 4	0,848	0,3338	Valid

5	Pengawasan 5	0,626	0,3338	Valid
6	Pengawasan 6	0,566	0,3338	Valid
7	Pengawasan 7	0,723	0,3338	Valid
8	Pengawasan 8	0,649	0,3338	Valid
9	Pengawasan 9	0,428	0,3338	Valid
10	Pengawasan 10	0,720	0,3338	Valid
11	Pengawasan 11	0,464	0,3338	Valid
12	Pengawasan 12	0,370	0,3338	Valid
13	Pengawasan 13	0,518	0,3338	Valid
14	Pengawasan 14	0,731	0,3338	Valid
15	Pengawasan 15	0,694	0,3338	Valid
16	Pengawasan 16	0,584	0,3338	Valid
17	Pengawasan 17	0,484	0,3338	Valid
18	Pengawasan 28	0,782	0,3338	Valid

Sumber : Olah SPSS 20

Tabel 3.2

Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Validitas
1	Disiplin Kerja 1	0,688	0,3338	Valid
2	Disiplin Kerja 2	0,403	0,3338	Valid
3	Disiplin Kerja 3	0,410	0,3338	Valid
4	Disiplin Kerja 4	0,625	0,3338	Valid
5	Disiplin Kerja 5	0,688	0,3338	Valid
6	Disiplin Kerja 6	0,403	0,3338	Valid
7	Disiplin Kerja 7	0,460	0,3338	Valid
8	Disiplin Kerja 8	0,419	0,3338	Valid
9	Disiplin Kerja 9	0,719	0,3338	Valid
10	Disiplin Kerja 10	0,444	0,3338	Valid
11	Disiplin Kerja 11	0,618	0,3338	Valid
12	Disiplin Kerja 12	0,521	0,3338	Valid
13	Disiplin Kerja 13	0,609	0,3338	Valid

14	Disiplin Kerja 14	0,664	0,3338	Valid
15	Disiplin Kerja 15	0,419	0,3338	Valid
16	Disiplin Kerja 16	0,719	0,3338	Valid
17	Disiplin Kerja 17	0,444	0,3338	Valid
18	Disiplin Kerja 18	0,398	0,3338	Valid
19	Disiplin Kerja 19	0,403	0,3338	Valid
20	Disiplin Kerja 20	0,460	0,3338	Valid
21	Disiplin Kerja 21	0,419	0,3338	Valid
22	Disiplin Kerja 22	0,719	0,3338	Valid
23	Disiplin Kerja 23	0,444	0,3338	Valid
24	Disiplin Kerja 24	0,618	0,3338	Valid
25	Disiplin Kerja 25	0,521	0,3338	Valid
26	Disiplin Kerja 26	0,625	0,3338	Valid
27	Disiplin Kerja 27	0,688	0,3338	Valid
28	Disiplin Kerja 28	0,403	0,3338	Valid

Sumber: Olahan SPSS 2029

Tabel 3.3

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Validitas
1	Gaya Kepemimpinan 1	0,533	0,3338	Valid
2	Gaya Kepemimpinan 2	0,552	0,3338	Valid
3	Gaya Kepemimpinan 3	0,755	0,3338	Valid
4	Gaya Kepemimpinan 4	0,495	0,3338	Valid
5	Gaya Kepemimpinan 5	0,548	0,3338	Valid
6	Gaya Kepemimpinan 6	0,546	0,3338	Valid
7	Gaya Kepemimpinan 7	0,561	0,3338	Valid
8	Gaya Kepemimpinan 8	0,510	0,3338	Valid
9	Gaya Kepemimpinan 9	0,441	0,3338	Valid
10	Gaya Kepemimpinan 10	0,355	0,3338	Valid
11	Gaya Kepemimpinan 11	0,550	0,3338	Valid

12	Gaya Kepemimpinan 12	0,637	0,3338	Valid
13	Gaya Kepemimpinan 13	0,556	0,3338	Valid
14	Gaya Kepemimpinan 14	0,486	0,3338	Valid
15	Gaya Kepemimpinan 15	0,701	0,3338	Valid
16	Gaya Kepemimpinan 16	0,656	0,3338	Valid
17	Gaya Kepemimpinan 17	0,338	0,3338	Valid
18	Gaya Kepemimpinan 18	0,537	0,3338	Valid

Sumber : Uji SPSS 20

3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:124) Uji Reabilitas adalah merupakan pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jika uji reabilitas instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relative sama. Uji reabilitas yang akan dilakukan untuk pengujian kuesioner adalah dengan menggunakan computer yaitu aplikasi SPSS Versi 20.00. kriteria pengujian uji reabilitas, adalah:

Tabel 3.4

Uji Reabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Taraf Signifikansi	Hasil
1	Pengawasan	0,898	0,600	Reliable
2	Disiplin Kerja	0,722	0,600	Reliable
3	Gaya Kepemimpinan	0,858	0,600	Reliable

Sumber : Uji SPSS 20

3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi yang dideteksi melalui uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal Berdasarkan pada output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,770 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 3.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	9.32404965
	Absolute	.112
Most Extreme Differences	Positive	.112
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.664
Asymp. Sig. (2-tailed)		.770

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Olah Data SPSS 20

3.4 Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05 maka variable tersebut dikatakan linear.

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Linearitas

Fungsi Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan (X1-M)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fungsi Pengawasan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1044.819	15	69.655	.760	.702
		Linearity	250.231	1	250.231	2.731	.115
		Deviation from Linearity	794.588	14	56.756	.619	.818
	Within Groups		1741.067	19	91.635		

	Total	2785.886	34			
--	-------	----------	----	--	--	--

Sumber : Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan dengan nilai signifikansi linearity sebesar $0,818 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variable independen dengan dependen

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Linearitas

Fungsi Pengawasan terhadap Disiplin Kerja (X1-Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Fungsi Pengawasan	Between Groups	(Combined)	1623.090	13	124.853	1.250	.315
		Linearity	765.083	1	765.083	7.659	.012
		Deviation from Linearity	858.008	12	71.501	.716	.721
	Within Groups		2097.881	21	99.899		
	Total		3720.971	34			

Sumber : Olah Data SPSS 20

Tabel 3.1.8 Rangkuman Uji Linearitas

Variabel	Signifikasi Deviantion From Linearitas	Alpha	Keterangan
Fungsi Pengawasan (X ₁) Disiplin Kerja (Y)	0,721	0,05	Linear
Fungsi Pengawasan (X ₁) Kepemimpinan (M)	0,818	0,05	Linear
Kepemimpinan (M) Disiplin Kerja (Y)	0,906	0,05	Linear

3.5 Uji Hepotesis

3.5.1 Secara Simulatan (Uji F)

Menurut Sugiyono, (2008) f digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Tabel 3.11
Hasil Ringkasan Uji f
Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	799.196	2	399.598	4.376	.021 ^b
	Residual	2921.776	32	91.305		
	Total	3720.971	34			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Fungsi Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS 20

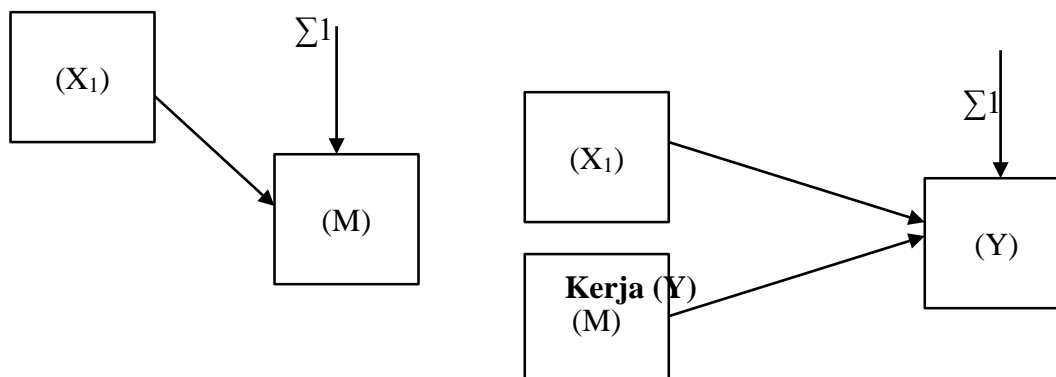
3.6 Path Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis/analisis jalur menggunakan SPSS Versi 20. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variable yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono, 2017 :34).

3.7 Model Analisis Jalur

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur Tentang Pengaruh Variabel Fungsi (X₁) pengawasan Terhadap Disiplin Melalui Gaya Kepemimpinan (X₂)

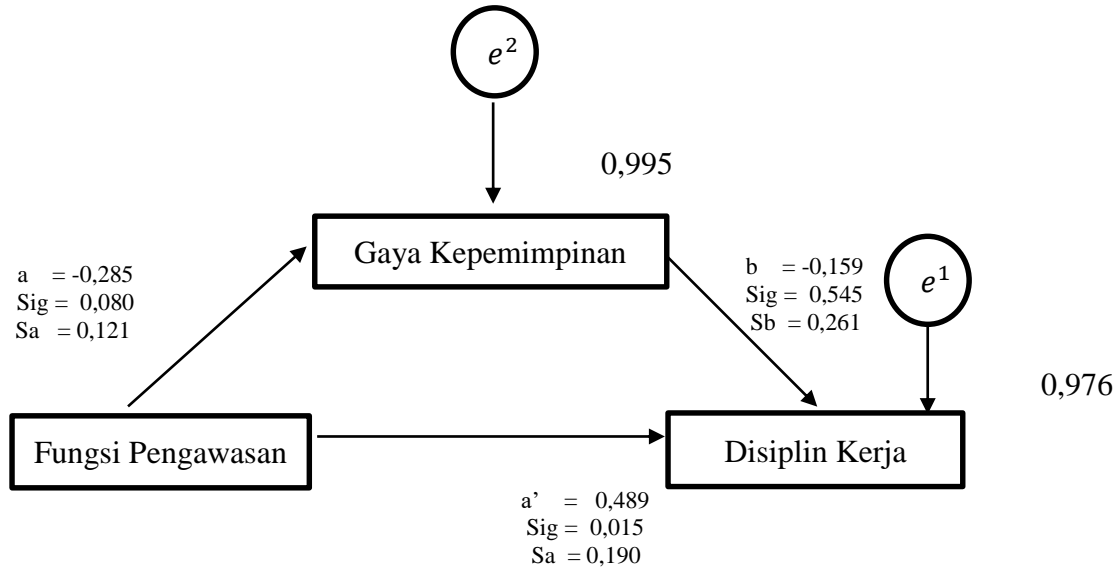
Berdasarkan model analisis jalur yang digambarkan diatas dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Sub struktur 1 dan Sub struktur 2 seperti yang tergambar di bawah ini :



Kedua: menghitung Regresi dan Nilai Z

Adapun Hasil Analisis Jalur dapat dilihat pada gambar 3.1

Gambar 3.2 Analisis Jalur



Untuk mengetahui standar error **ab** digunakan rumus sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,159^2 0,121^2 + 0,285^2 0,261^2 + 0,121^2 0,261^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,025 * 0,014 + 0,081 * 0,068 + 0,014 * 0,068}$$

$$Sab = \sqrt{-0,00035 + 0,005508 + 0,000952}$$

$$Sab = \sqrt{0,004906}$$

$$Sab = 0,07$$

Menurut Ghozali (2018), Uji mediasi dengan melakukan uji standar error dan t koefisien dengan ketentuan mediasi diterima jika nilai t hitung > nilai t tabel dan di tolak jika t hitung < nilai t tabel.

Dengan nilai t koefisien ab adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{(-0,285) * (-0,159)}{0,07}$$

$$t = \frac{0,045}{0,07}$$

$$t = 0,642$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak merupakan Variabel Mediasi Antara Fungsi Pengawasan dengan Disiplin Kerja seperti diketahui bahwa t hitung < t tabel dimana $0,642 < 1,68$

3.9 Signifikansi Pengaruh

Berdasarkan hasil perhitungan analisis diatas dimana tidak terdapat pengaruh variabel Fungsi Pengawasan (X1) Terhadap Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 4% dan 96% dijelaskan Variable lain, Fungsi Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki pengaruh sebesar 27,4 % dimana 72,6 % dapat dijelaskan oleh variable lain, Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) 13% dimana 87% dapat dijelaskan oleh variable lain, dan Tidak adanya pengaruh tidak langsung Fungsi Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y).

IV. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja, dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variable mediasi pada Kantor Kecamatan Sitinjau Laut, Kabupaten Kerinci maka dapat diambil kesimpulan :

1. Terdapat Pengaruh antara Fungsi Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dilihat Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $2,923 > 1,693$. Artinya ada hubungan linear antara Fungsi Pengawasan dan Disiplin Kerja. Besar pengaruh Fungsi Pengawasan terhadap Disiplin Kerja sebesar $0,524 \times 0,524 = 0,274$ atau 27,4 %.
2. Tidak terdapat Pengaruh antara Fungsi Pengawasan terhadap Gaya Kepemimpinan dilihat Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $-1,805 < 1,693$. Artinya tidak ada hubungan Linear antara Fungsi Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan. Besar pengaruh Fungsi Pengawasan terhadap Gaya Kepemimpinan sebesar $-0,218 \times -0,218 = 0,04$ atau 4%
3. Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin Kerja dilihat Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $-1,340 < 1,693$. Artinya tidak ada hubungan Linear antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar $-0,361 \times -0,361 = 0,13$ atau 13 %
4. Tidak Terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja setelah memasukkan variable Gaya Kepemimpinan kedalam persanaa dilihat Gaya Kepemimpinan tidak merupakan Variabel Mediasi Antara Fungsi Pengawasan dengan Disiplin Kerja seperti diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana $0,642 < 1,68$.

4.2 Saran

Suatu penelitian akan memiliki arti jika dapat memberikan kontribusi atau manfaat bagi pembaca maupun peneliti berikutnya. Saran-saran yang dapat diberikan peneliti ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini organisasi hendaknya mempertahankan dan meningkatkan Kapasitas Pengawasan setiap tahunnya, karena dengan semakin berkualitasnya pengawasan dalam organisasi maka semakin efektiflah Disiplin Kerja Organisasi guna peningkatan kualitas suatu organisasi.
2. Organisasi hendaknya harus mampu lebih meningkatkan lagi Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan karena dengan ditambahkan pengawasan dan diarahkan dengan kepemimpinan yang baik maka kinerja organisasi juga akan semakin lebih baik.

3. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi adalah Kembali pada organisasi itu sendiri, jika ingin lebih terorganisir maka kepemimpinan juga harus tepat sasaran untuk peningkatan disiplin kerja.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak sebagai variabel mediasi antara Fungsi Pengawasan terhadap Disiplin Kerja sehingga untuk penelitian berikutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain atau selain itu untuk memperluas cakupan, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pada Organisasi yang bergerak di Orientasi Lain atau pada Organisasi yang sama dengan tahun penelitian berbeda.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 9). Jakarta:
- _____. 2020. Camat Kantor Camat Sitinjau Laut, Kab. Kerinci
- _____. 2018. Peraturan Pemerintah Kabupaten Tentang Aparatur Negara
- Anggreini (2015:149). Sistem dalam Kegiatan organisasi, Jakarta : Sumber Pustaka
- Arifin Abdul Rachman (2001: 23). Manajemen system, Jakarta : Pustaka Medika
- Dharmawan (2011:74). Administrasi Perkantoran. Jakarta : Publishesone
- Fathoni (2006:172). Administrasi Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Fathoni (2009: 172). Kompetensi Unggulan dalam Organisasi. Bandung : Citra Satu
- Gary Yukl, (2009:4). One Of The Best Thing on the organitation. Uk; Deepublish
- Hasibuan (2005:193). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja.*
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono (2013:34. Manajemen Pemasaran dan Proses. Yogyakarta : BPFE
- Leonard D. White (1998: 23). Want Of Million Time Economi, UK; Starshipublish
- Rivat (2014:42). *Psikologi industri.* Yogyakarta: Liberty
- Scermerhone, (2002). The Effect Of Organitation Situation, UK : Publishone
- Siagian (2002). *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: BPFE.

- Simamora (2006 : 610). *Manajemen Keuangan dan Organisasi*. Bandung : Satu Baca
- Siswanto: (2005:292). *Manajemen Organisasi*. Bandung : Satu Pintu
- Situmorang, (1998: 22). *Rasionalisme dalam Organisasi*, Bandung : Sumber Cerdas
- Situmorang, (1998:153). *Manajemen dan Sistemnya*. Bandung : Jaya Baya
- Sondang P. Siagian (2008: 304). *Manajemen SDM*. Jakarta : Salemba Empat
- Stoner, Freeman & Gilbert, (2005: 114). *Art Of Manajemen*, Usa : Sumber Utama
- Stonner (1996:165). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutikno, (2014:16). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Thohaf (2013:49) *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP Semarang.
- Wahjosumidjo, (1994:25). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Wibowo, (2012). *Manajemen sumber daya manusia, Pengawasan*, Bandung: PT. Sekar Cerdas
- Wimardt, (1998: 78). *Pengawasan dalam Lingkungan Kerja*, Surabaya, Pustaka Medika