

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT DEPATI TUJUH DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

IDIRMAN, MURLINUS, MEGAWATI

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

idirmandtk@gmail.com

murlinus@gmail.com

megawati@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Leadership on Work Discipline of Depati Tujuh Sub-District Office Employees With Organizational Commitment as an Intervening Variable, Nusantara Sakti College of Administrative Sciences (STIA-NUSA). This study aims to see the influence of leadership on work discipline of the office of the district head of Depati Tujuh with organizational commitment as an intervening variable. The method used in this research is the quantitative method. Data collection techniques were carried out through questionnaires which were distributed to all ASN employees at the Depati Tujuh District Head Office, Kerinci Regency. The population of this study were all employees of the Depati Tujuh sub-district office, totaling 21 people, the entire population was used as the research sample. Processing of research results using SPSS version 16 program. The analysis in this study includes Validity Test, Reliability, Normality Test, Multiple Linearity, Hypothesis Testing and Path Analysis Test. Based on calculations using Path Analysis, it can be concluded that $t_{count} < t_{table}$ with a value of $1.109 < 2.093$, so that organizational commitment does not mediate the influence of leadership on work discipline for the office of the sub-district head of Depati Tujuh.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Organizational Commitment

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA-NUSA). Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Metode Kuantitatif . Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Kuisioner yang disebarakan kepada seluruh

Pegawai ASN di Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Depati Tujuh yang berjumlah 21 Orang, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengolahan hasil penelitian menggunakan bantuan program SPSS versi 16 . Analisis dalam Penelitian ini meliputi Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Normalitas, Linier Berganda , Uji Hipotesis dan Uji *Path analysis*. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *Path Analysis* Maka dapat disimpulkan thitung < ttabel yaitu dengan nilai 1,109 < 2,093, Sehingga Komitmen Organisasi tidak memediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Setiap Instansi atau sebuah organisasi sekalipun dalam kehidupan sehari-hari selalu memerlukan pemimpin karena setiap keputusan dan kebijakan perlu adanya sosok seorang pemimpin didalam hal tersebut. Kalau kita lihat dari sosok pemimpin, biasanya identik dengan aura karismatik, punya visi misi ke depan,. Karena sebenarnya setiap orang punya jiwa kepemimpinan sejak lahir tapi tidak semuanya yang menyadari atau menonjolkan diri itu. Pada dasarnya seorang pemimpin itu ada di setiap kelompok, baik dalam organisasi maupun lingkup pertemanan.

Kepemimpinan merupakan ujung tombak dari setiap aktivitas terutama didalam sebuah instansi atau kantor karena pengaruh kepemimpinan sangat berpengaruh penting terutama untuk memberikan Disiplin kerja pegawai yang melaksanakan kegiatan harian , gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam hal ini seorang pemimpin dapat memutuskan, mengambil sebuah kebijakan serta mampu mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam melaksanakan suatu pekerjaan keselarasan dan hubungan baik antara pemimpin dan bawahan menciptakan suasana yang baik dan nyaman dalam sebuah instansi baik dalam melakukan pekerjaan ataupun dalam melaksanakan tupoksi didalam bekerja

Disiplin kerja merupakan sikap Pegawai dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar Pegawai menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang Pegawai yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif Pegawai dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong Pegawai menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi Pegawai dan Instansi itu sendiri.

Dalam hal ini terlihat dari keadaan yang terjadi diduga pada Pada Kantor Camat Depati Tujuh berdasarkan pengamatan awal penulis terdapat beberapa fenomena yang terjadi yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Depati Tujuh , maksudnya dengan adanya Pemimpin dapat mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai.
2. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Depati Tujuh, maksudnya dengan Gaya Kepemimpinan yang menarik dan disukai Pegawai sangat mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Depati Tujuh.
3. Kurang optimalnya pelaksanaan tugas akibat buruknya Disiplin Kerja yang terjadi, dengan kondisi demikian hasil dari kinerja Pegawai buruk akibat kurangnya kesadaran Disiplin pada Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh.
4. Didalam hal Peningkatan Disiplin Kerja terlihat Pegawai yang cenderung acuh dan lamban didalam melaksanakan tugas dan seringkali mengabaikan Aturan yang berlaku, dengan demikian peran seorang Pemimpin dapat merubah cara Pegawai didalam melanjutkan Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Depati Tujuh.
5. Begitu juga Komitmen Organisasi yang begitu mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai , hal tersebut bermaksud jika Komitmen Organisasi berjalan sesuai dengan aturan dan didukung dengan Pengaruh dari Kepemimpinan maka Disiplin Kerja Pegawai akan lebih meningkat Pada Kantor Camat Depati Tujuh.
6. Kurang optimalnya Komitmen organisasi sehingga mempengaruhi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai, dengan demikian peran dari seorang Pemimpin sangat mempengaruhi kesadaran Pegawai untuk lebih meningkatkan Disiplin Kerja dan menyadari adanya Komitmen Organisasi.
- 7.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu Asosiatif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi.

Variabel dan Defenisi Operasional

Operasionalisasi Variabel pada Penelitian ini menggunakan variabel yang terdiri dari 1 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) dan Variabel Intervening (M), yaitu :

1. Variabel bebas (Kepemimpinan)
2. Variabel terikat (Disiplin Kerja)
3. Variabel Intervening (Komitmen Organisasi)

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Depati Tujuh adalah Sebanyak 21 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

- Data Primer
- Data Sekunder

III. PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Depati Tujuh dimana jumlah keseluruhan responden adalah 21 Orang. rincian penyebaran dan pengambilan kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1.
Persentase Sebaran Kuesioner Penelitian

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner disebar	21	100%
2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	21	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak diisi/cacat	-	-
4	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	-	-
5	Jumlah kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	100	100%

Sumber : Data Primer diolah 2021

Pengujian Validasi dan Reliabilitas Data

Uji Validitas Data

Uji signifikan validitas dapat dilakukan dengan melakukan koreksi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Apabila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,4329$ pada $n=21$, $df=18$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Sugiono, 2016;177). Berikut dapat dilihat hasil pengolahan SPSS untuk uji validitas Variabel X seperti terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Item Pertanyaan	R hitung	R Tbel	Keterangan
----	-----------------	----------	--------	------------

1	X1	0.408	0,4329	Tidak Valid
2	X2	0.596	0,4329	Valid
3	X3	0.539	0,4329	Valid
4	X4	0.849	0,4329	Valid
5	X5	0.618	0,4329	Valid
6	X6	0.578	0,4329	Valid
7	X7	0.521	0,4329	Valid
8	X8	0.211	0,4329	Tidak Valid
9	X9	0.708	0,4329	Valid
10	X10	0.710	0,4329	Valid
11	X11	0.722	0,4329	Valid
12	X12	0.803	0,4329	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Dari 12 item diketahui diketahui 10 Valid dan 2 item tidak valid yaitu item 1 dan 8 sehingga item-item yang tidak valid dihilangkan dan tidak dipakai untuk mengolah data.

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validasi Variabel (Y) Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0.178	0,4329	Tidak Valid
2	Y2	0.515	0,4329	Valid
3	Y3	0.333	0,4329	Tidak Valid
4	Y4	0.175	0,4329	Tidak Valid
5	Y5	0.592	0,4329	Valid
6	Y6	0.666	0,4329	Valid
7	Y7	0.588	0,4329	Valid
8	Y8	0.681	0,4329	Valid
9	Y9	0.597	0,4329	Valid

10	Y10	0.381	0,4329	Tidak Valid
11	Y11	0.673	0,4329	Valid
12	Y12	0.472	0,4329	Valid
13	Y13	0.729	0,4329	Valid
14	Y14	0.714	0,4329	Valid
15	Y15	0,789	0,4329	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Dari 15 item diketahui diketahui 11 Valid dan 4 item tidak valid yaitu item 1,3,4 dan 10 sehingga item-item yang tidak valid dihilangkan dan tidak dipakai untuk mengolah data.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validasi Variabel (Z) Komitmen Organisasi

No	Item pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Z1	0.743	0,4329	Valid
2	Z2	0.667	0,4329	Valid
3	Z3	0.607	0,4329	Valid
4	Z4	0.815	0,4329	Valid
5	Z5	0.666	0,4329	Valid
6	Z6	0.815	0,4329	Valid
7	Z7	0.772	0,4329	Valid
8	Z8	0.784	0,4329	Valid
9	Z9	0.695	0,4329	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat dari 9 item yang diolah dalam pengolahan semua data valid dan dapat digunakan sebagai bahan untuk mengolah data.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat di tampilkan dalam Tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
----	----------	----------------	------------

1	Kepemimpinan	0,840	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.827	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,885	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, nilai cronbach alpha (α) > 0,6 maka Kuisisioner dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Dalam hal ini digunakan SPSS versi 16.00 dengan melakukan Uji “One – Smple Kolmogorov-Smirnov Test”, yaitu jika nilai Signifikansi Asym.Sig (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil/output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,37990200
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil Output SPSS tersebut diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,179 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

Uji linearitas

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 16.00 berikut ini dapat disajikan hasil uji linearitas disertai penjelasannya pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Linearitas Kepemimpinan Terhadap
Komitmen Organisasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepemimpinan	254,110	10	25,411	14,356	,000
Between (Combined) Groups	18,513	1	18,513	10,460	,009
Linearity	235,596	9	26,177	14,789	,000
Deviation from Linearity	16,750	10	1,770		
Within Groups	376,950	20			
Total					

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Komitmen Organisasi.

Tabel 4.8.
Hasil Pengujian Linearitas Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kepemimpinan	315,700	10	31,570	2,073	,133
Between (Combined) Groups	12,335	1	12,335	,810	,389
Linearity	303,365	9	33,707	2,213	,116
Deviation from Linearity	26,250	10			
Within Groups	469,000	20			
Total					

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,116 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja.

Tabel 4.9.
Hasil Pengujian Linearitas Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja Komitmen Organisasi	Between (Combined) * Groups	315,467	10	31,547	2,068	,134
	Linearity	239,230	1	239,230	15,684	,003
	Deviation from Linearity	76,237	9	8,471	,555	,805
Within Groups		26.250	152,533	10	15,253	
Total		469.000	468,000	20		

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,805 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Disiplin Kerja.

Pengaruh Secara Simultan

Analisis Regresi Linear Berganda

Diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikan sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.10.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,435	12,947		,574	,573
Kepemimpinan (c')	,030	,196	,026	,153	,880
Komitmen Organisasi (b)	,947	,224	,722	4,231	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 7,435 dan koefisien $b_1 = 0,030$, $b_2 = 0,947$ nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b_1 , b_2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,435 + 0,030 X + 0,947 Z$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,435, artinya apabila Kepemimpinan (X), dan Komitmen Organisasi (Z) dianggap tetap (tidak mengalami perubahan), maka Disiplin Kerja sebesar 0,947.

2. Nilai $b_1 = +0,030X$, tanda “+” berarti Kepemimpinan berpengaruh positif, yang berarti apabila Kepemimpinan di naikan 100% maka Disiplin Kerja naik sebesar 3 %.

Analisis Regresi Linear dengan Variabel X ke Variabel Y
Tabel 4.11.
Regresi Linear Variabel Kepemimpinan (X) terhadap
Disiplin Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50,769	10,886		4,664	,000
Kepemimpinan	-,187	,261	-,162	-,717	,482

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Y = 50,769 + 0,187 X$$

Analisis Regresi Linear dengan Variabel X ke Variabel Z
Tabel. 4.12.
Regresi Linear Variabel Kepemimpinan (X) terhadap
Komitmen Organisasi (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,756	8,116		5,638	,000
Kepemimpinan	-,229	,194	-,261	-1,178	,253

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Z = 45,756 + 0,229 X$$

Uji Hipotesis

Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen terikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13.
Hasil Uji F ANOVA ^a

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,525	2	119,763	9,435	,002 ^b
	Residual	228,475	18	12,693		
	Total	468,000	20			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 9,435 dan f_{tabel} sebesar 3,55 dengan signifikasi sebesar 0,02 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($9,435 > 3,55$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Kepemimpinan, Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja di Kantor Camat Depati Tujuh.

Secara Parsial (Uji T)

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 4.14.
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,435	12,947		,574	,573
Kepemimpinan	,030	,196	,026	,153	,880
Komitmen Organisasi	,947	,224	,722	4,231	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,153 < 2,093$ dengan tingkat signifikan $0,880$ (signifikansi $>$) Maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

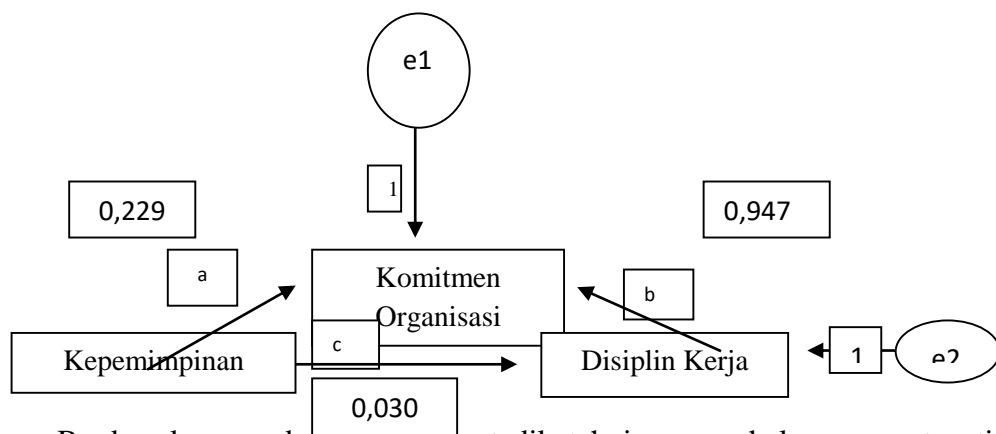
2. Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel diatas di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $4,231 > 2,093$ dengan tingkat sigifikan $0,0001$ (signifikansi $< 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

4.7. Path Analysis (Analisis Jalur)

Berdasarkan tabel 4.8 dan tabel 4.11 diatas, maka kemudian menghasilkan path analisis jalur seperti dibawah ini :

Gambar 4.2
Model Jalur Path Analysis



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Lansung Kepemimpinan tehadap Disiplin Kerja $c' = 0,030$

2. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja adalah = $a \times b = 0,229 \times 0,947 = 0,2168$

3. Pengaruh total adalah = $0,030 + 0,2168 = 0,2468$

Untuk mengetahui tingkat mediasi variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening maka standar *error* dari *Koefisien indirect effect* dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{b. } S_{ab} &= \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \\ &= \sqrt{(0,947)^2 (0,194)^2 + (0,229)^2 (0,224)^2 + (0,194)^2 (0,224)^2} \\ &= \sqrt{(0,8968 \times 0,0376) + (0,0524 \times 0,0502) + (0,0376 - 0,0502)} \\ &= \sqrt{0,0337 + 0,00263 + 0,00188} \\ &= \sqrt{0,03821} \\ &= \mathbf{0,19547} \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{Ab}{S_{ab}} \\ &= \frac{0,0216863}{0,19547} \\ &= \mathbf{1,109} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $1,109 < 2,093$, Sehingga Komitmen Organisasi tidak memediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab IV diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : :

1. Diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,153 < 2,093$ dengan tingkat signifikan $0,880$ (signifikasi $>$) Maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y).
2. Dengan nilai tingkat Signifikan $0,253 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
3. Diketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $4,231 > 2,093$ dengan tingkat sigifikan $0,0001$ (signifikasi $< 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

4. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *Path Analysis* Maka dapat disimpulkan thitung < ttabel yaitu dengan nilai 1,109 < 2,093, Sehingga Komitmen Organisasi tidak memediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian inisehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Alghamdi, M. G. (2017). *The effect of gender on transformational leadership and job satisfaction among Saudi nurses*. *Journal Adv Nurs* , 1-9.
- Alma, Buchari. 2016. *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Amirullah. 2015, *PengantarManajemen*, Jakarta : MitraWacana Media.
- Anoraga, Panji, 2004. Psikologi Kepemimpinan. Semarang : Rineka Cipta.CV Mandar Maju. Bandung
- Arikunto, dkk. 1980. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Coakley, R. M., Holmbeck, G.N, Friedman, D., Greenley, R.N. and Thill, A. (2002). *A longitudinal study of pubertal timing, parent-child conflict, and cohesion infamilies of young adolescents with Spina Bifida*. *Journal of PediatricPsychology*. 27(5): 461-473.
- Denim, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, cetakan ke dua, Jakarta : Rineka cipta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erni Trisnawati, Sule. 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana.
- Fred Luthans. (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh* : PT. Andi, Yogyakarta
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia.
- Husman. Asmara, 1985, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, J. M. et al. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Jurnal Ewi Darwati. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat*: Kutai Barat
- Jurnal Salim Basalamah. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada KANWIL Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan*: Sulawesi Selatan
- Martinis Yamin , dkk. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada koantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organization Behavior*. Jakarta : Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono . 2006. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat*. Bandung : Alfabet
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis* : PT. Gramedia, Jakarta

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1420266&val=4088&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20ORGANISASI%20LABORATORIUM%20PENDIDIKAN%20EKONOMI%20MINI%20MARKET%20TANIA%20TAHUN%202018>

<http://eprints.polsri.ac.id/5989/3/BAB%20II%20TINJAUAN%20PUSTAKA.pdf>

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/2834/1/Pengaruh%20Komitmen%20Organisasi%20dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20pada%20Dinas%20Tenaga%20Kerja%20dan%20Transmigrasi%20Kabupaten%20Langkat.pdf>