

**PENGARUH PENGAWASAN TEHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
DISIPLIN KERJA PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN KERINCI**

Murja Putri
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:
murjaputri@gmail.com

ABSTRACT

Responden in this study were members of the police, amounting to 19 people. The analytical tool used in this research is simple Linear Regression, Multiple Linear Regression and Path Analysis, by performing a Regression test. The result show that : 1. Supervision has no significant effect on performance, it is know that $t_{count} > t_{table}$ is $(1.373 < 1.734)$ with a significant level of 0,186 (significance $> 5\%$). Then there is an insignificant influence between Supervision (X) on Performance (Y). 2. Work Discipline is influence positive and significant impact on Performance, it is know that the table score is $2,415 > 2,101$ with a significant level of 0,027 (significance $< 5\%$). Then there is a significant influence between work discipline (Z) on Performance (Y). 3. Supervision and work Discipline together have a positive effect on Performance, this is evedenced by the F_{hitung} value of 80.422 and F_{table} 3,55 with a significance of 0,000 therefore $F_{count} > F_{table}$ ($80.422 > 3,55$) then H_0 is rejected and H_a Accepted. With a smaller significant value of 0,05 ($0,000 < 0,05$), it can be concluded that supervision, and Work Discipline together have a positive and significant effect on performance a member of the Department of Tourism And Culture. 4. Path Analysis and testing in this study, indicatet that the supervision variable has a positive and significant effect on performance with work discipline as mediator. Because the account is 2,346 with a significance level of 0,05%. For tables at the 0,05 significance level and $df = n-k$ ($20-2=18$), the magnitude of the tack is 2,101. So $t_{count} > t_{table}$ ($2,883 > 2,101$), it can be concluded that the mediation coefficient of 0,839302 is significant. Which means that Work Discipline can be a mediator in the influence of Supervision on Performance at the Department of Tourism And Culture.

Keywords: Supervision, Performance and Work Discipline.

ABSTRAK

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci yang berjumlah 19 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analisis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 2,101$ dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikansi $> 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara

Pengawasan (X) Terhadap Kinerja (Y). 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 2,101$ dengan tingkat signifikan $0,027$ (signifikansi $< \% 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y). 3. Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} $80,422$ dan f_{tabel} $3,55$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80.422 > 3,55$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci. 4. Melalui *Path Analisis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar $2,346$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% . Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi $0,05$ dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah $2,101$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,346 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar $0,839302$ signifikan. Yang berarti Disiplin Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci.

Kata Kunci : Pengawasan, Kinerja dan Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling mahal dan berharga dibanding dengan jenis aset-aset lain dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan penggerak utama suatu organisasi. SDM harus dikelola secara optimal, kontinue dan diberi ekstra perhatian serta perlu memperhatikan hak-haknya, selain itu SDM merupakan patner pihak manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu diperhatikan pembinaan kedisiplinannya, terutama sejalan dengan perkembangan era globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan.

Demikian juga halnya di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci, para pegawai harus mempunyai tingkat SDM yang unggul dan mampu bersaing serta mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan pegawai Pariwisata Kabupaten Kerinci dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan disiplin. Untuk itu kemampuan SDM selaku pegawai harus diberdayakan melalui peningkatkan disiplin, pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara

tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan diberi kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam peraturan ini juga dinyatakan bahwa Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dari berbagai fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti yang yang secara akademis duguaan tersebut belum pernah diteliti, sehingga penulis tertarik untuk mendalami penelitian tersebut yang akan dituangkan dalam Skripsidengan judul “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci”.

Batasan Masalah

Berdasarkan banyaknya permasalahan yang peneliti temukan dilapangan, dan berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang lebih penting dan fokus yaitu hanya mengenai pengawasan, kinerja dan disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang Masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang diteliti dalam Skripsi ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Pengawasan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci ?

Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh langsung Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci
2. Pengaruh langsung Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh tidak langsung Pengawasan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci.

Tinjauan Pustaka

Konsep Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu pilar dari fungsi administrasi dan manajemen, pengawasan yang baik sangat diperlukan guna dalam rangka mencapai efektivitas kerja pegawai dan organisasinya, karena dengan adanya pengawasan untuk menyempurnakan tindakan-tindakan yang salah dan menyimpang. Peran pimpinan dalam pengawasan, menuntut agar seorang pegawai mempunyai kesadaran disiplin yang tercermin dalam sikap patuh dan taat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai target hasil pekerjaan (Sugiartik, 2014 : 3).

Pengertian Pengawasan

Guntur dkk, (2005:89) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah di laksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”. Menurut Halsey (2003:8) pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar; mengadakan koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai; memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan member penghargaan atas kerja yang baik; dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

Fungsi Pengawasan

Manullang (2006:23) Penjelasannya, pengawasan adalah : "Salah satu fungsi manajemen yang berupa mengandalkan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan kejalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah digariskan semula".

Dalam hal ini Halsey (2003:21) menyebutkan ada enam sifat utama yang harus dimiliki seseorang untuk menuju suksesnya pengawasan tersebut, yaitu :

1. Kecermatan (*throrounghness*)
2. Keadilan (*fairness*)
3. Daya usaha (*initiative*)
4. Kegairahan (*enthusiasm*)
5. Pengendalian perasaan (*emotional control*)
6. Kebijakanaksanaan

Indikator Pengawasan

Berdasarkan pendapat Sule dkk (2005 : 317) indikator dari pengawasan sendiri terdiri dari :

1. Mempertebal rasa tanggung jawab dari pegawai yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Mendidik pegawai agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Mencegah terjadinya kelalaian, kelemahan dan penyimpangan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
4. Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Konsep Kinerja

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja mengandung berbagai macam pengertian. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan (Panggabean, 2002:78). Di lain pihak menurut Simamora (2003:45) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh karyawan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Menurut Wibowo (2011:76) Terdapat tujuh indikator kinerja :

1. Tujuan
Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik
Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana
Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, yang merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tuga pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Mereka secara efektif membutuhkan kesempatan untuk memenuhi syarat untuk bisa berprestasi.

Konsep Disiplin

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Wursanto, 1984:108) yaitu keadaan yang menyebabkan / memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Nitisemito,1986:263) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi seperti yang dikemukakan Hasibuan (2007:194) sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan, tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai bersangkutan, agar dia berkerja secara sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawainya karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3. Balas jasa dan kesejahteraan

Balas jasa dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai, karena akan memberi kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap institusi dan perkerjaannya.jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya.

5. Sanksi hukuman

Pelaksanaan Sanksi dan hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat diberikan, maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas

menerapkan hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

7. Hubungan kemanusiaan

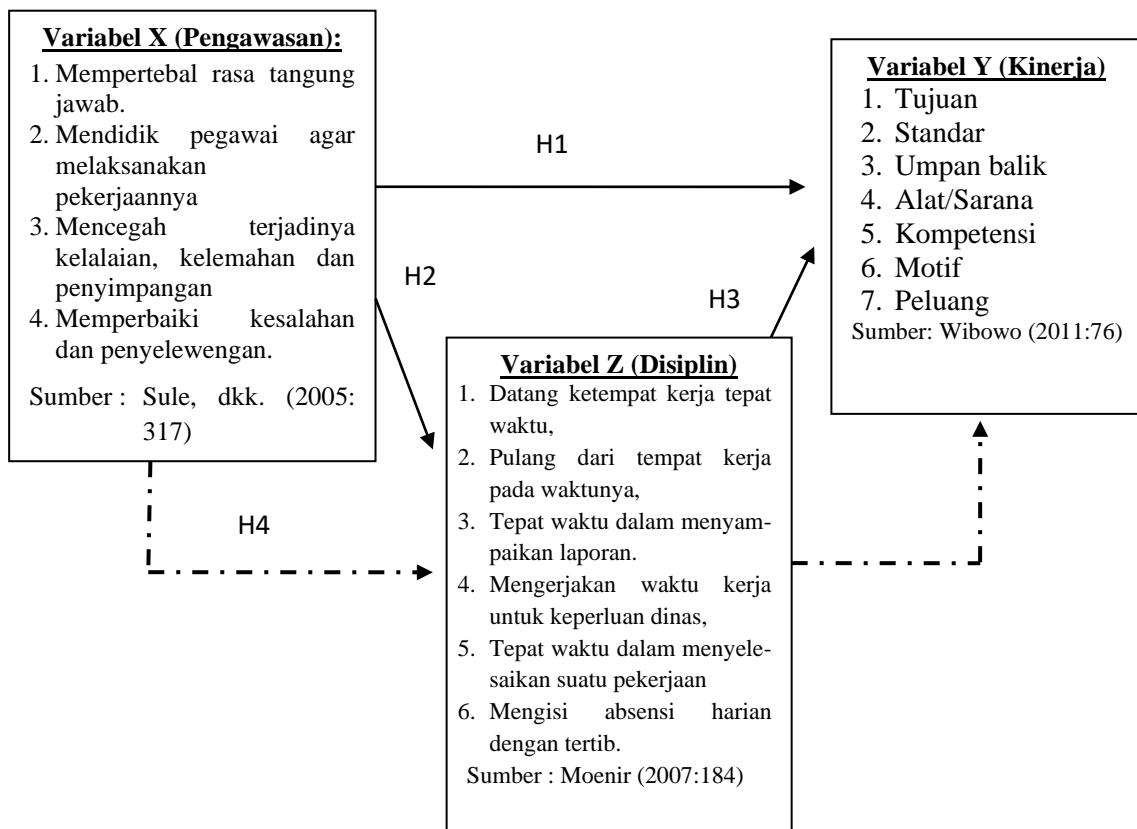
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini Pengawasan digunakan sebagai variabel independen (X) dan kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y), dan Disiplin sebagai Variabel Mediasi (Z). Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan pendapat Sule, dkk. (2005: 317) untuk variabel Pengawasan (X), pendapat Wibowo (2011:76) untuk variabel Kinerja (Y), dan pendapat Moenir (2007:184) untuk variabel Disiplin (Z).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.1. Kerangka Pemikiran pada halaman berikut :

Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Nasution (2006 : 38) menyatakan hipotesis adalah tiap pernyataan tentang suatu hal yang bersifat sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara empiris. Lebih lanjut Sugiyono (2003 : 39), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang belum

dibuktikan kebenarannya secara nyata sehingga perlu diuji kebenarannya. Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat dikemukakan Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 = Diduga Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci.

H2 = Diduga Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci.

H3 = Diduga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci.

H4 = Diduga Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci.

Hipotesis Statistik

Untuk memberi arah agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : $r = 0$, diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci melalui Disiplin sebagai variabel intervening.

Ha : $r \neq 0$, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci melalui Disiplin sebagai variabel intervening.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening, Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan teknik *Path Analisis* yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan data yang diperoleh pada objek penelitian. *Path Analisis* (Analisis Jalur) yaitu merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan peneliti bertugas di Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci serta adanya kesediaan instansi terkait dalam memberikan data yang diperlukan.

Variabel dan Defenisi Operasional

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:119) Pengawasan adalah suatu hadiah pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan.

2. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian

atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi pegawai organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Steers, 2005).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti (diamati, diwawancarai, dan lain-lain). Menurut Sugiyono (2011:161) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci yang ditetapkan sebanyak 27 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua pegawai populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Husgianto, (2013:28) apabila jumlah populasi yang kurang dari 100 maka jumlah populasi tersebut dapat diambil langsung semuanya untuk dijadikan sampel. Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan metode Sampling Jenuh. Sehingga Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 27 orang.

Responden

Menurut Sugiyono (2011:162) Responden adalah orang yang menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Responden dalam penelitian seluruh Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci yang telah ditetapkan berjumlah 20 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh dari individu atau orang yang secara langsung diperoleh dilapangan/objek penelitian berasal dari pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci. Sedangkan data Sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dapat berupa, literatur, buku dan laporan lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data ini adalah merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden.

Teknis Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dengan kriterium uji bila *correlated item – total correlation* lebih besar

dibandingkan dengan 0.3 maka data merupakan *construck* yang kuat (valid) (Masrun dalam Sugiyono, 2009:188).

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Nunnally dalam Ghozali, 2012). Dalam penelitian yang dilakukan, data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis.

Skala Likert

Data diperoleh dari instrumen penelitian maka data tersebut diolah dan dianalisis untuk menjelaskan variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai degradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Dengan rincian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2. Setuju	(S)	Skor 4
3. Kurang Setuju	(KS)	Skor 3
4. Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS* versi 16.00.

Apabila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

2. Uji Hipotesis F

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara variabel X dan Z terhadap variabel Y, dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS*. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $\text{Sig F} > 0,05 (\alpha)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $\text{Sig F} < 0,05 (\alpha)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

3. Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung atau Intervening (Perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikebal dengan uji Sobel (*Sobel Test*) Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel

independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Variabel tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dapat dihitung dengan rumus Sobel test dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka selanjutnya menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

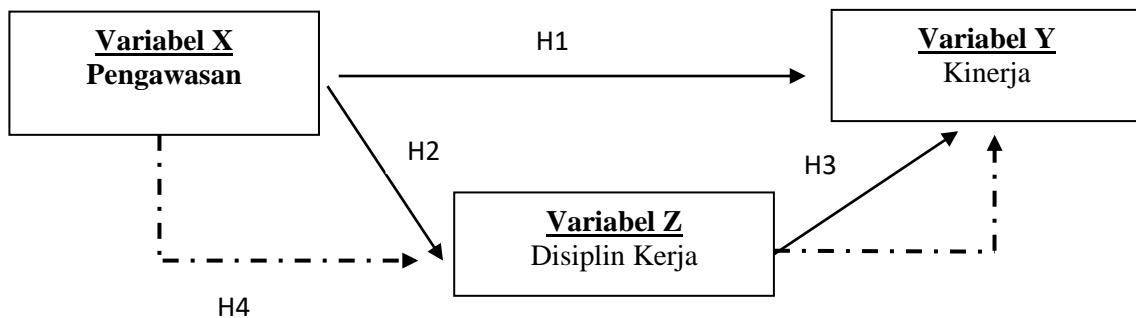
$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Setelah nilai t hitung diketahui, kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kata lain hipotesis diterima (Imam Ghazali, 2012 : 225).

Hubungan variabel Pengawasan dan Kinerja dimediasi Disiplin Kerja dapat digambarkan dalam *Path Analysis* berdasarkan pendapat Haryono dalam Anoki Herdian (2010:37) pada gambar 3.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1.

Path Analysis Variabel Pengawasan dan Kinerja dimediasi Disiplin Kerja



Kemudian dilakukan Analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja dan implikasinya terhadap Disiplin Kerja. Dalam Regresi Linear Berganda terdapat 3 variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (X), yaitu Pengawasan.
2. Variabel Intervening (Z), Yaitu Disiplin Kerja.
3. Variabel Terikat (Y), Yaitu Kinerja.

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = b_1X_1 + b_2Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- B1, b2, b3 = koefisien garis regresi
- X = Pengawasan

Z = Disiplin Kerja
e = *residual* atau *prediction error*

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan Agustus 2022 selama 1 (satu) minggu dengan kuisisioner dan mengambil data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini seluruh Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci yang berstatus Pegawai Negeri dimana jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 27 orang, namun yang mengembalikan kuesioner hanya berjumlah 20 orang hal ini disebabkan adanya diantara pegawai yang cuti melahirkan 2 orang, cuti tahunan 2 orang dan tugas keluar daerah 2 orang pada saat penelitian sedangkan 1 orang tanpa keterangan Rincian penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 3.1
Persentase Sebaran Kuesioner Penelitian

NO.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah Kuesioner disebar	27	100%
2.	Jumlah Kuesioner yang dikembalikan	20	74,07 %
3.	Jumlah Kuesioner yang tidak diisi/cacat		
4.	Jumlah Kuesioner yang tidak dikembalikan		
5.	Jumlah Kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	-	-

Sumber : Data Primer diolah 2022

Uji Validitas Data

Uji Validitas menurut Sugiono (2016;177) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan validasi dapat dilakukandengan melakukan koreksi bivariate antara masing-masing skor indikator, Berikut dapat dilihat hasil pengolahan SPSS untuk uji validasi Variabel X seperti terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 3.2.
Hasil Uji Validasi Variabel Pengawasan

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R Tbel	Keterangan
1	X1	0.406	0.378	Valid
2	X2	0.640	0.378	Valid
3	X3	0.767	0.378	Valid
4	X4	0.777	0.378	Valid

5	X5	0.646	0.378	Valid
6	X6	0.410	0.378	Valid
7	X7	0.791	0.378	Valid
8	X8	0.844	0.378	Valid
9	X9	0.750	0.378	Valid
10	X10	0.559	0.378	Valid
11	X11	0.737	0.378	Valid
12	X12	0.795	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

IV. SIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 2,101$ dengan tingkat signifikan $0,186$ (signifikansi $> 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengawasan (X) Terhadap Kinerja (Y).
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 2,101$ dengan tingkat signifikan $0,027$ (signifikansi $< \% 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y).
3. Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} $80,422$ dan f_{tabel} $3,55$ dengan signifikasi sebesar $0,000$ oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80.422 > 3,55$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci.
4. Melalui *Path Analysis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar $2,346$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% . Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi $0,05$ dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah $2,101$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,346 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar $0,839302$ signifikan. Yang berarti Disiplin Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara Maha (JAN Maha), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Widodo, Suparno, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly, 1995, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeliono, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothy. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Offset. Yogyakarta
- Mulyana. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta : PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sarwoto, Anwar. 2003. Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, Membangun dan mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, Jakarta, Refika Aditama.
- Sigian. Hendri. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Persada. Yogyakarta.
- Silalahi, Ulber, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajemen Personal, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi dan Pemerintahan CV. Alfabeta, Bandung.
- Subaktio, Gatot, 2014, Pengaruh Penempatan dan Pengawasan terhadap efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Gajah Mungkur, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja dan Personal, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.