

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR CAMAT AIR HANGAT KABUPATEN KERINCI DAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

YEPI TRI LASTA, BENI SETIAWAN, MASNON
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

YepitriLASTA2000@gmail.com
Benisetiawan152080@gmail.com
masnonmsi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision and discipline on performance, either directly or indirectly in the office of the Head of Air Warm Head. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely supervision variables (X1), discipline intervening variables (X2), and endogenous variables namely performance (Y). The population of this study is all 27 State Civil Apparatuses (ASN) at the Air Hangat sub-district office. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data were collected through questionnaires. The research findings show that: 1) There is a significant direct effect of supervision on discipline, where the contribution value obtained is 0.223 or 22.3% with a significance of 0.000. 2) There is a direct effect of supervision on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.212 or 21.2% with a significance of 0.000. 3) There is a direct influence of discipline on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.256 or 25.6% with a significance of 0.000. 4) There is a significant indirect effect of supervision on performance through discipline, where the contribution value obtained is 0.110 or 11.0%.

Keywords: *Supervision, Discipline, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung di kantor Camat Air Hangat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel pengawasan (X1), variabel intervening disiplin (X2), dan variabel endogen yaitu kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada kantor Camat Air Hangat sebanyak 27. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2. Data dikumpulkan melalui angket. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap disiplin secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,223 atau 22,3% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,212 atau 21,2% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan

adalah 0,256 atau 25,6% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,110 atau 11,0 %

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dalam Pasal (1) Ayat (1) merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik. Kemudian dipertegas lagi dalam Pasal (7) standar pelayanan adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara publik kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah terjangkau dan terukur.

Uraian undang-undang tersebut diatas memberikan penegasan bahwa pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pelayanan yang harus diberikan adalah pelayanan yang baik, mudah, murah, cepat dan terukur. Untuk memberikan pelayanan tersebut harus berdasarkan atas tugas pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara yang tercantum dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, Namun pada kenyataannya pelayanan publik menampilkan wajah buruk dimata masyarakat. Bahwa wajah buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil atau disebut juga Aparatur Sipil Negara terlihat dari pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini jelas terlihat sebagai bentuk rendahnya motivasi pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur negara. Keterlambatan masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas, bahkan seringkali ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kantor dengan berbagai alasan, sehingga pekerjaannya sebagai pelayan publik tidak berjalan dengan baik.

Pelayanan publik yang kinerja pegawainya dikaitkan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia saat ini. Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, peningkatan disiplin dan pemberian kompensasi yang layak.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegtatan 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 semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran.

yang bertentangan. dengan aturan yang berlaku di perusahaan Malayu SP. Hasibuan, (2011).

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara keranya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Berdasarkan observasi awal di lapangan diketahui kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki pegawai terhadap pelaksanaan tugas, disebabkan kurangnya pengawasan oleh pihak atasan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Schermerhorn, 2002: 12).

Berdasarkan uraian di atas, menurut peneliti pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. (Stoner, Freeman & Gilbert, 2005: 114)

Tujuan Pengawasan

Menurut Arifin Abdul Rachman (2001: 23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah.
- 2) Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 3) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang Dihilangkan.
- 4) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi Dengan demikian mengenai tujuan pengawasan yang sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Mulyadi (2007:770) adalah :

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Indikator Pengawasan

Indikator untuk mengukur pengawasan kerja menurut Anggreini (2015:149)

adalah sebagai berikut :

1) Pengawasan langsung.

Pengawasan langsung dimaksudkan disini adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui secara langsung dan mengusahakan agar tugas yang dilaksanakan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, maupun peraturan yang berlaku.

Pengawasan langsung ini dapat dilaksanakan dengan cara mengunjungi karyawan ditempat kerjanya.

2) Pengawasan tidak langsung.

Pengawasan tidak langsung dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan untuk memahami semua kegiatan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pengawasan tidak langsung ini dilakukan mempelajari laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik dalam bentuk laporan tertulis maupun laporan secara lisan.

3) Pengawasan preventif.

Pengawasan preventif dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan sebelum para bawahan melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengawasan preventif ini dilakukan melalui berbagai cara, seperti membuat peraturan-peraturan, memberikan pengarahan-pengarahan tentang kedudukan, tugas dan tanggung jawab para karyawan.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Menurut Hasibuan (2014:193), berpendapat bahwa :Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Tujuan Disiplin

Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai agar pegawai idapat menepati segala peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi tersebut, secara teori Sastro hadiwiryo (2003:292) menyebutkan secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

disiplin kerja mempunyai 3 macam bentuk, seperti yang dikemukakan oleh Newstrom dalam Asmiarsih (2006:24) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

- 1) Disiplin Preventif
- 2) Disiplin Korektif
- 3) Disiplin Progesif

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi seperti yang dikemukakan oleh Saydam (2005:284), Mengatakan bahwa indikator tingkat kedisiplinan adalah:

- 1) Kehadiran

Kehadiran adalah datangnya pegawai pada instansi dimana dia bekerja. Hadir tepat waktu dan masuk setiap hari adalah tuntutan kepada pegawai.

- 2) Tanggung Jawab

Pegawai yang bertanggung jawab adalah pegawai yang melaksanakan semua tugas yang diemban kepadanya. Tugas yang diberikan dikerjakan dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik.

- 3) Sikap

Kemampuan berkomunikasi dengan klien adalah suatu sikap positif yang dimiliki oleh pegawai. Dengan menggunakan seragam kantor membuat klien lebih bisa membedakan mana pegawai dan mana klien lainnya. Pegawai juga harus selalu bisa menerima setiap kritik dan saran yang diberikan kepadanya. Pegawai juga harus menunjukkan sikap yang baik dengan cara membantu klien.

- 4) Norma

Peraturan yang telah dibuat harus disepakai setiap pegawai. Karena mematuhi peraturan akan mempermudah setiap pekerjaan.

Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2000:72), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Indikator Kinerja

Untuk mengukur suatu kinerja ada beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai indikator pengukuran kinerja, seperti teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:75) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, antara lain sebagai berikut:

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

3) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

4) Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

5) Komitmen Kerja

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab kerja dengan organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Nurgiantoro (2009: 27) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan teknik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi dilakukan dengan sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan instansi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2003:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono 2003:38) secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Jadi yang menjadi variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah :

1) Pengawasan (X1)

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Schermerhorn, 2002: 12). Indikator untuk mengukur pengawasan kerja menurut Anggreini (2015:149) adalah sebagai berikut :

a. Pengawasan langsung.

Pengawasan langsung dimaksudkan disini adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui secara langsung dan mengusahakan agar tugas yang dilaksanakan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, maupun peraturan yang berlaku.

b. Pengawasan tidak langsung.

Pengawasan tidak langsung dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan untuk memahami semua kegiatan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pengawasan tidak langsung ini dilakukan mempelajari laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik dalam bentuk laporan tertulis maupun laporan secara lisan.

c. Pengawasan preventif.

Pengawasan preventif dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan sebelum para bawahan melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengawasan preventif ini dilakukan melalui berbagai cara, seperti membuat peraturan-peraturan, memberikan pengarahan-pengarahan tentang kedudukan, tugas dan tanggung jawab para karyawan.

2) Disiplin Kerja (X2)

disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi tersebut. Adapun indikator disiplin kerja menurut Saydam (2005:284) yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Tanggung Jawab
- c. Sikap
- d. Norma

3) Kinerja (Y)

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun Indikator kinerja Mangkunegara (2011:75) adalah :

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

c. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

d. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

e. **Komitmen Kerja**

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab kerja dengan organisasi.

Teknik Analisa Data

Skala Likert

Sugiono (2009: 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

Regresi Linear

Analisis Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2005 : 155). Menurut Ghazali (2006:82) dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen. Artinya model regresi dapat digunakan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Sesuai dengan desain penelitian ini, dengan instrument angket skala likert maka data penelitian yang dikumpulkan berskala interval, maka untuk model penelitian ini teknik analisis yang layak digunakan adalah teknik regresi, khususnya regresi linear berganda.

Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja (Variabel Terikat)

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = Pengawasan (Variabel Bebas)

X₂ = Motivasi (Variabel Bebas)

e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t adalah bagian dari uji statistik yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh svariabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus Sugiono (2009: 184) sebagai Berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

T_{hitung} = Nilai

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Selanjutnya hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai T_{tabel} dengan taraf kesalahan α 5% dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} , sebagai berikut:

a) $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antar pengawasan dan disiplin kerjanya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Camat Air Hangat kabupaten Kerinci.

b) $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antar pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Camat Air Hangat kabupaten Kerinci.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , Ridwan (2002 : 139), dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2/K}{(1-r^2)/(n-k-1)} \dots \dots \dots (6)$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F dari hasil perhitungan dicari (F_{hitung}) dengan nilai F yang terdapat dalam tabel (F_{tabel}) pada derajat bebas tertentu $df = n - k - 2$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk konstanta dan pada tingkat kepercayaan tertentu dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, Apabila :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Camat Air Hangat kabupaten Kerinci.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara bersama antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Camat Air Hangat kabupaten Kerinci.

Adapun tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis ini adalah 95% atau (α) = 0,05

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Linearitas antara Pengawasan (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.1
Linearitas (X₁) terhadap (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Pengawasan(X 1)	Between	(Combined)	90.042	7	12.863	3.668	.011
	Groups	Linearity	76.864	1	76.864	21.920	.000
		Deviation from Linearity	13.178	6	2.196	.626	.707
	Within Groups		66.625	19	3.507		
Total			156.667	26			

Berdasarkan hasil analisis data tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 0,626$, dan nilai sign (*deviation from linierity*) = $0.707 > \alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada $Alpha(0,05)$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linier.

2. Linearitas antara disiplin(X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.2
Linearitas (X₂) terhadap (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * DisiplinX2)	Between	(Combined)	117.617	9	13.069	5.689	.001
	Groups	Linearity	82.050	1	82.050	35.720	.000
		Deviation from Linearity	35.566	8	4.446	1.935	.120
	Within Groups		39.050	17	2.297		
Total			156.667	26			

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 1.935$ dan nilai sign (*deviation from linierity*) = $0.120 > \alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada $Alpha(0,05)$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin(X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan linear.

Tabel 4.3
Linearitas (X₁) terhadap (X₂)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DisiplinX2) * Between (Combined)	42.385	7	6.055	1.038	.438
Pengawasan(X Groups	34.254	1	34.254	5.874	.026
1) Deviation from Linearity	8.131	6	1.355	.232	.961
Within Groups	110.800	19	5.832		
Total	153.185	26			

Berdasarkan hasil analisis data Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 0.232$ dan nilai $sign(deviation\ from\ linierity) = 0.961 > \alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada $Alpha (0,05)$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan (X_1) terhadap disiplin (X_2) linear.

Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Tabel 4.4
Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1 Pengaruh Pengawasan(X_1) Terhadap Disiplin (X_2)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.254	1	34.254	7.200	.013 ^a
Residual	118.931	25	4.757		
Total	153.185	26			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan(X_1)

b. Dependent Variable: DisiplinX2)

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel pengawasan (X_1) terhadap disiplin (X_2) dalam tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X_1 terhadap X_2 adalah sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian Hipotesis diterima. Jadi dapat diartikan bahwa pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin (X_2), sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Tabel 4.5
Analisis Varian Regresi Sub Struktur 2 Pengaruh Pengawasan(X_1), Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.945	2	53.973	26.587	.000 ^a
	Residual	48.722	24	2.030		
	Total	156.667	26			

a. Predictors: (Constant), Disiplin(X2), Pengawasan(X1)

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel pengawasan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X_1 , dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian Hipotesis diterima. Jadi dapat diartikan bahwa pengawasan (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Rangkuman Hasil Uji F

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	pengawasan (X_1) terhadap disiplin (X_2)	0.000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan, dengan disiplin. Dengan <i>RSquare</i> = 0.224
2.	pengawasan(X_1), disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan, disiplin dengankinerja pegawai. Dengan <i>R Square</i> = 0.689

Keterangan:

X_1 = Variabel pengawasan

X_2 = Variabel disiplin

Y = Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6

Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Langsung	Tidak Langsung
1.	Pengaruh langsung (X_1) terhadap (X_2)	0,223	-
3	Pengaruh langsung(X_1) terhadap (Y)	0,212	-
4	Pengaruh langsung (X_2) terhadap (Y)	0,256	-

6	Pengaruh tidak langsung (X ₁) terhadap(Y) melalui (X ₂)	-	0,110
---	---	---	-------

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh pengawasan, dan disiplin terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap disiplin secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,223 atau 22,3% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya pengawasan berpengaruh terhadap disiplin di Kantor Camat Air Hangat.

2. Terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,212 atau 21.2% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Air Hangat.

3. Terdapat pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,256 atau 25.6% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kantor Camat Air Hangat.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,110 atau 11,0% dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,369 > 1,703$) dari $\alpha = 0,05$ artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin di Kantor Kantor Camat Air hangat.

Saran

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini, antara lain:

1. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka Kantor Camat Air Hangat hendaknya memperhatikan pengawasan dan disiplin aparatur sipil negara (ASN) karena secara teori maupun hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan terbukti dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan generalisasi teori dengan menambah keikutsertaan aparatur sipil negara yang lebih banyak jumlahnya, serta dapat meneliti faktor-faktor lain yang belum peneliti teliti.

VI. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara

(JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Basir, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Benyamin Molan, 2014, *Pemasaran Jasa*, Jakarta
- Nurhidayanti (2014, *Hard Skill Dan Soft Skill*, EGC, Jakarta
- Riadi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Suhardjono (2014, *MSDM*, Gramedia, Jakarta
- Nitta, 2013, *Psikososial*, Salemba Medika, Surabaya
- Turere, 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*
- Kadek, 2012, *Motivasi dalam Organisasi*, Pelita, Semarang
- Alam, 2012, *MSDM*, Salemba, Jakarta
- Ismail, 2012, *Manajemen Pengetahuan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Veithzal rivai (2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- Desler (2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Sutikno, 2009, *Belajar dan Pembelajaran*, Alfabeta, Bandung
- Syawal, 2009, *Wahana Evaluasi Pengembangan*, Mulya Pustaka, Jakarta
- Tsai, 2007, *MSDM*, Pelita Jaya 2, Bandung
- Elmuti dan Kathawala dalam Husnawati, 2006, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja*
- Hadari Nawawi, 2006, *Manajemen Kinerja*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Jie dan Roger, 2006, *Produktivitas dan Efektivitas*, Monorer Cepaka, Malang
- Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sims (2006, *MSDM*, Pelita Jaya, Bandung
- Tika (2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Chiaburu dan Tekleab, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Simanjuntak (2005, *Evaluasi Kinerja*, Refika, Bandung
- Chen, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004, *Pelatihan Mengembangkan Efikasi Diri*, Rahman, Semarang
- Manullang, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Maltis dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba empat, Jakarta
- Carrel dkk, 2001, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta
- Gomes (2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta
- Simamora 2001, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif*, Edisi Pertama, PT. Gramedia, Jakarta
- Flippo 2000, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta

Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2.
BPFE. Yogyakarta
Stolovitch and Keeps Handoko, 2000, *Manajemen Sumber Daya. Manusia*.
Salemba Empat. Jakarta.