

**Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
Pada Kantor Camat Sungai Mandau Kabupaten Siak**

Oleh

Syahril

Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA

Arwinence Prima Dewi, SE., MM

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
syahrilfadlih@yahoo.com

ABSTRACT

***Influence Leadership and Supervision of Employees At Work Discipline Head Office
Sungai Mandau Siak***

This study was carried out on sub-district office employees Sungai Mandau in the village of Muara Kelantan jl. H.Aabdurrahman. This study aims to determine how the Effect of Leadership and supervision either simultaneously or partially to discipline employees working at the district office Sungai Mandau Siak. The population in this study were employees of the district office Sungai Mandau Siak district, amounting to 32 people. While the overall sample of the population in this study, the method of analysis used is descriptive quantitative method by using SPSS version 18.

From the results of testing that has been done, simultaneous regression test (F test) showed that the leadership and supervision of simultaneous positive and significant effect on labor discipline. The results of the partial regression test (t test) showed that the variables Leadership and Supervision in partial positive and significant impact on employee discipline variable.

Keywords: Leadership, supervision and discipline of work

A. Latar belakang

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang terpenting yang turut menunjang faktor akademis dari individu yang bersangkutan, karena tanpa terbentuk pribadi yang baik, maka nilai akademis yang sudah mereka dapatkan akan sia-sia. Salah satu dari nilai kepribadian yang sangat menunjang dari terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah disiplin atau

kedisiplinan. Disiplin yang dimaksud berkisar pada disiplin pribadi individu yang bersangkutan, disiplin pada lingkungan, namun yang terpenting adalah disiplin yang berkaitan pada pekerjaan mereka.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Tetapi dalam kenyataannya sering

terjadi pelanggaran terhadap peraturan-peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Maka setiap organisasi harus memperhatikan kedisiplinan para pegawainya agar visi dan misi dari organisasi tercapai. Biasanya tindakan indiscipliner yang dilakukan para pegawai adalah tidak efektif dalam bekerja, terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak masuk kerja, terlambat masuk dan lain-lain. lingkungan dan pengalaman kerja pegawai. Hal tersebut bertujuan agar pemimpin organisasi dapat lebih mudah mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya ketidak disiplin pada pegawainya.

Menyangkut masalah kedisiplinan ini penulis melakukan penelitian tentang tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada sebuah instansi pemerintahan, yaitu pada kantor camat sungai Mandau kabupaten siak. Dimana permasalahan yang terjadi di kantor camat sungai Mandau saat ini yaitu masih tingginya tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para pegawai, seperti tingginya tingkat absensi pegawai, terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang efektif dalam bekerja.

Berdasarkan informasi yang penulis dapat dari beberapa orang masyarakat yang pernah berurusan di kantor camat sungai Mandau, bahwasanya mereka mengatakan

pelayanan yang ada di kantor camat sungai Mandau saat ini belum maksimal dilakukan oleh para pegawai, karena para pegawai dalam memberikan pelayanan tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan, contohnya seperti dalam pelayanan pembuatan kartu keluarga, dimana

peraturan yang ada. Oleh karena itu jangka waktu penyelesaian yang seharusnya 3 hari menjadi 1 minggu, hal ini tentu sangat merugikan masyarakat karena mereka harus menunggu lebih lama. Untuk lebih memperjelas permasalahan diatas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Tabel 1.1 Realisasi Pelayanan di Kantor Camat Sungai Mandau

No	Jenis - Jenis Pelayanan	Jangka Waktu Penyelesaian	Realisasi
1	Kk	3 Hari	1 Minggu
2	Ktp	3 Hari	1 Minggu
3	Surat Pindah	3 Hari	1 Minggu
4	Imb	3 Hari	1 Minggu
5	Nter	15 Menit	1 Jam
6	Skck	15 Menit	1 Jam
7	Legalisir Akte Lahir	15 Menit	1 Jam
8	Sktm	15 Menit	1 Jam

Sumber : data olahan dari kantor camat sungai manda

Dari data diatas dapat kita lihat bahwa tingkat pelayanan yang ada di kantor camat sungai Mandau belum maksimal dilakukan oleh para pegawai karena penyelesaian pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Hal ini tentu disebabkan karena kurangnya rasa disiplin dalam diri para pegawai, sehingga mereka lalai dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka sebagai aparatur pemerintahan yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Salah satu faktor utama penyebab rendahnya disiplin pegawai di atas adalah faktor kepemimpinan, seorang pemimpin harus dapat bertindak tegas dan menegakkan peraturan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sudah seharusnya pemimpin membimbing, menggerakkan, mempengaruhi, mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku serta memberi motivasi pegawainya, Hal tersebut bertujuan demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, serta untuk kebaikan diri pegawai sendiri.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan (Hasibuan,2009:196). Pemimpin yang mampu melaksanakan pengawasan terhadap para bawahannya secara benar menurut prinsip, ketentuan dan norma yang ada, maka dipastikan bahwa tingkat kedisiplinan para bawahan yang dipimpinnya dalam organisasi tersebut akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Camat sebagai pemimpin pemerintahan yang bertanggung jawab sanksi yang berlaku. Melalui pengawasan maka pegawai dapat diawasi dengan baik sehingga disiplin kerja serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat ditingkatkan.

Namun permasalahan yang terjadi pada kantor camat sungai Mandau, pengawasan yang ada belum maksimal dilakukan oleh camat maupun dari kepala masing-masing bagian, oleh karena itu masih banyak para pegawai melanggar

dalam penyelenggaraan pemerintahan mengkoordinasikan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan serta mampu menjalankan kepemimpinan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini Camat berkemampuan untuk membangkitkan minat, kemampuan serta semangat pegawainya demi mencapai tujuan bersama dan mencapai hasil yang sempurna.

Oleh karena itu sudah menjadi tugas dan kewajiban Camat untuk menjalankan pemerintahan Kecamatan serta berkewajiban untuk membina disiplin kerja aparatur pemerintah dikecamatan. Disamping itu faktor disiplin dari para penyelenggara pemerintahan Kecamatan, terutama disiplin kerja perangkat kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan. Dengan disiplin kerja yang baik maka produktivitas pegawai akan meningkat.

Pada kantor camat sungai Mandau pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karena keberadaannya sebagai *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut, pengawasan adalah pengukuran kepatuhan, kebijakan perturan dan sanksi-peraturan yang ada, seperti lalai dalam mengerjakan pekerjaan, keluar di waktu jam kerja, datang tidak tepat pada waktunya dan cepat pulang atau pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Mandau Kabupaten Siak”.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Sungai Mandau.
2. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Sungai Mandau.
3. Apakah kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Sungai Mandau.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan

1. Untuk mengetahui kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sungai Mandau.
2. Untuk mengetahui pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Sungai Mandau.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sungai Mandau.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya.

2. Bagi pihak kantor Camat Sungai Mandau

Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan tujuan dan saran yang telah ditentukan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya

organisasi harus selalu berusaha agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang tinggi, untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik sangatlah sulit karena faktor yang mempengaruhinya.

E. TELAAH PUSTAKA

1. Pengertian disiplin kerja

kedisiplinan merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan

organisasi, tanpa suatu kedisiplinan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, maka untuk itu kepemimpinan organisasi harus selalu berusaha agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang tinggi, untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik sangatlah sulit karena faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin dapat diartikan sebagai pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, serta kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan prosedur kerja yang berlaku. **(Syahdam, 2000:208)** Menurut **Hasibuan (2005:193-194)** Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut **Buhler (2007:216-218)** Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Menurut **Sutrisno (2009:86)** disiplin adalah tindakan yang diambil dengan penilaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai. Bentuk disiplin yang baik akan tercipta pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dalam kalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pegawai.
6. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
7. Tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
8. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
9. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dalam kalangan pegawai.
10. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pegawai.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang harus diperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. **(Siagian, 2006 : 305)**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu

organisasi atau perusahaan menurut **Saydam (2005:291)** adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut **Martoyo, (2000:152)** ada beberapa faktor yang menunjang pembinaan disiplin yaitu:

1. Motivasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Kepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Peningkatan disiplin lewat hukum (law enforcement)

Indikator disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, dengan indikator:

- a. Kepatuhan pada peraturan
 - b. Efektif dalam bekerja
 - c. Tindakan korektif
 - d. Kehadiran tepat waktu
 - e. Tingkat absensi
 - f. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- (**Simamora, 2004 : 746**)

2. Kepemimpinan

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Dilingkungan organisasi, seseorang yang memiliki kemampuan lebih akan diangkat dan ditunjuk menjadi orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain atau disebut sebagai pemimpin. Dalam organisasi faktor kepemimpinan sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena pemimpin tersebut yang mengarahkan serta menjalankan organisasi dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Kamaruddin (2006:29)** kepemimpinan adalah merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang, agar orang itu berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sedangkan **Kadarman (2006:116)** kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok. Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama,

melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan pengalaman dan kepuasan dipihak kelompok kerja. (Isyandi, 2004:149)

Gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin yang efektif tidak ditentukan oleh gaya atau tipe kepemimpinannya dalam memimpin kelompok, tetapi tergantung pada cara penerapan gaya atau tipe kepemimpinan tersebut pada situasi yang sesuai. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang efektif, (Thoha, 2001:272)

1. Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang menejer yang mempergunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik yang mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenai perbedaan individu, dan berkeinginan mempergunakan kerja tim dan manajemen.

2. Pecinta pengembangan

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang menejer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.

3. Otokratis yang baik hati

Gaya ini memberikan perhatian maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang menejer yang mempergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidak seganan pihak lain.

4. Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian minimum terhadap baik tugas maupun hubungan kerja. Seorang menejer yang menggunakan gaya ini sangat tertarik pada peraruran-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan control situasi secara teliti.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Pamungkas, (2012: 100) antara lain:

1) Karismatik, 2) Integritas, 3) Kekuasaan, 4) Komitmen tinggi, 5) Ketenangan, 6) Adil, 7) Etika, 8) Tanggung jawab

3. Pengawasan

3.1 Pengertian Pengawasan

Indikator Pengawasan

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses pemantauan kegiatan untuk menjaga bahwa suatu kegiatan dilaksanakan bisa terarah dan menuju kepada tercapainya tujuan yang telah

direncanakan dengan mengadakan penilaian, tindakan yang tanggap terhadap kegiatan yang menyimpang atau kurang tepat sasaran, **Sukirno (2004: 98)**. Pengawasan yaitu: membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan yang telah dilaksanakan secara efektif, **Handoko (2003:359)**. Sedangkan menurut Marnis **(2009:345)** pengawasan kerja adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja actual sesuai dengan standard an tujuan organisasi yang diharapkan.

Menurut **Handoko (2000:365)** ada beberapa indikator pengawasan:

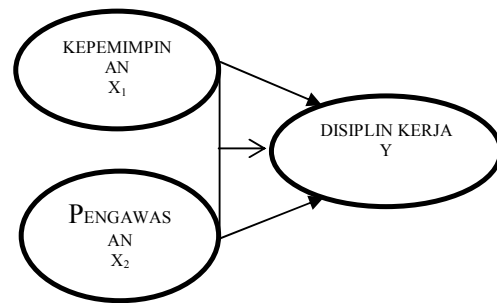
1. Menetapkan standar fisik pengawasan
2. Menetapkan standar biaya pengawasan
3. Mengadakan laporan tertulis
4. Mengadakan evaluasi langsung
5. Mengadakan tindakan perbaikan.

Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja

Menurut **Hasibuan, (2003:195)** bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja, dimana teladan seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya, dan dengan pengawasan dari atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya, oleh karena itu, atasan harus selalu ada/ hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Oleh sebab itu, kedisiplinan dan pengawasan harus dijalankan pada organisasi baik perusahaan maupun pemerintahan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik serta pengawasan pimpinan yang tidak efektif, akan sukar bagi organisasi guna mewujudkan tercapainya tujuan. Kedisiplinan dan pengawasan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Gambar 1.kerangka Pemikiran



Sumber : Hasibuan

Hipotesis

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat sungai Mandau.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat sungai Mandau.
3. Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat sungai Mandau

Defenisi Operasional dan Indikator Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan diatas, maka variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel dependent atau variabel terikat (Y) adalah kedisiplinan kerja.
2. Variabel independen atau variabel bebas (X) adalah
 - a. Kepemimpinan
 - b. Pengawasan

f. METODE PENELITIAN

a. waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor camat sungai Mandau yang beralamat di desa muara Kelantan, kecamatan sungai Mandau kabupaten siak dimulai dari bulan febuari 2014.

b. Populasi dan sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Disamping itu populasi adalah objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampling atau sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. **Jumiati Sasmita, (2012: 35)**

Adapun populasi dalam penelitian ini dalah seluruh pegawai pada kantor

camat sungai Mandau yang berjumlah 32 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

c. Sumber dan jenis data

Sumber data : kantor camat Sungai Mandau

Jenis data : data primer dan sekunder

d. Teknik pengumpulan data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden, yaitu pegawai yang ada di kantor camat sungai Mandau.

2. Quisioner

Cara mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, kemudian menyebarkannya kepada pegawai yang ada di kantor camat sungai Mandau untuk menjawab pertanyaan yang ada di kuisisioner tersebut.

a. Metode analisis data

Dalam pengolahan data penulis menggunakan analisis diskriptif dan kuantitatif, yaitu penganalisisan yang bersifat menjelaskan atau menguraikan data dan implementasi yang diperoleh kemudian dikaitkan dengan teori-teori atau konsep yang relevan dalam memberikan gambaran nyata dan fakta-fakta yang sebenarnya sehingga dapat

diambil kesimpulan, dengan menggunakan beberapa analisis sebagai berikut:

Ananlisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisa data , penulis menggunakan metode kuantitatif melalui analisis regresi linear berganda, yaitu suatu statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variable terikat dengan dua atau lebih variable bebas. Hubungan antara variable terikat (dependent) dengan variable bebas (independent) ditunjukkan dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Uji Koofisien Determinasi (R^2)

koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X_1 X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variable secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Uji statistik

Uji t (uji parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika t hitung $> t$ table maka Uji variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

varibel terikat (H_0 di tolak, H_a diterima).

2. Jika t hitung $< t$ table maka variable bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (H_0 diterima, H_a ditolak)

Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan) maka dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika F hitung $> F$ table maka terdapat hubungan/ pengaruh antara variable bebas dan variabel terikat.
2. Jika F hitung $< F$ table maka tidak terdapat hubungan / pengaruh antara variable bebas dan variable terikat.

Uji validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Tujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output corrected item-total correlation dimana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r table berarti butir pernyataan telah valid (Skaran, 2006:248)

Uji reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dipercaya. Tujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam sebuah kuisioner

(Skaran, 2006:40). Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat cronach's alpha pada tabel reliability statistics. Keputusan jika $r_{\alpha} > r_{\text{table}}$, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel.

G. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Suatu dimensi dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari apa yang hendak diukur dengan tepat. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 responden. Untuk menentukan nilai r_{table} dapat diketahui dengan cara $df = N-2$ yang berarti $df = 32-2 = 30$. Dari dua sisi alpha 5% diketahui $df = 30$ sebesar 0,349. Uji instrument dikatakan valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, artinya alat ukur yang digunakan valid.

Tabel : Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket
Disiplin kerja	1	0,536	0,349	Valid
	2	0,454	0,349	Valid
	3	0,741	0,349	Valid
	4	0,521	0,349	Valid
	5	0,366	0,349	Valid
Kepemimpinan	1	0,648	0,349	Valid
	2	0,499	0,349	Valid
	3	0,500	0,349	Valid
	4	0,669	0,349	Valid
	5	0,510	0,349	Valid
Pengawasan	1	0,546	0,349	Valid
	2	0,556	0,349	Valid
	3	0,587	0,349	Valid
	4	0,411	0,349	Valid
	5	0,446	0,349	Valid

Dari Tabel V.8 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} berkisar antara 0,366 sampai 0,741. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{table}}$ (0,349) maka dapat disimpulkan seluruh item-item ketiga variabel dinyatakan valid.

5.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil tanggapan responden kemudian ditabulasikan ke dalam program SPSS versi 18. Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat persamaan dibawah ini.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,518 + 0,515X_1 + 0,315X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja
a = Bilangan Konstan
X1 = Kepemimpinan
X2 = Pengawasan
e = Standar Error

Tabel 5.9 Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	.518	.739		.702	.489
x1	.515	.164		3.142	.004
x2	.315	.153	.515	2.056	.049
			.337		

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 18

Dari hasil perhitungan dan persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diartikan :

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 0,518. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka disiplin Kerja pegawai sebesar 0,518.
- b) Nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,515. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,515 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c) regresi variabel pengawasan sebesar 0,315. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,315 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

▪ Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji R^2 (koefisien determinasi) digunakandalam analisis data dapat digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah Ini :

Tabel 5.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Mo dels	R	R Square	Adjusted R Squere	Std. Error Ofnthe Estimate	Durbin- Watson
1	.531	.282	.232	.57036	1.817

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 18

Dari Tabel 5.10 diketahui R square sebesar 0282. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Pengawasan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja pegawai) adalah sebesar 28,2% sedangkan sisanya sebesar 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

5.7 Uji Statistik

5.7.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Hasil perhitungan F hitung dengan program SPSS Versi 18 dan perbandingannya dengan F tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil Uji F

Models	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	3.697	2	1.848	5.682	.008
Regression	9.434	29	.325		
Residual	13.130	31			
Total					

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 18

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui hasil pengolahan F hitung sebesar 5.682 dengan signifikansi 0,008. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 32 - 2 - 1 ; 2 \\
 &= 29 ; 2 \\
 &= 3,328
 \end{aligned}$$

(lihat tabel statistik – tabel f pada df 29;2)

Keterangan:

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

1 : Konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (5,682) > F tabel (3,328) dengan Sig. (0,008) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai kantor camat Sungai Mandau. Sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat Sungai Mandau.

6 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian variabel independen secara parsial atau secara individual dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka dapat disimpulkan variabel independen yang diuji berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel maka dapat disimpulkan variabel independen yang diuji tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan t hitung dengan program SPSS Versi 18 dan perbandingannya dengan t tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 12 Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	.518	.739		.702	.489
x1	.515	.164		3.142	.004
x2	.315	.153	.515	2.056	.049
			.337		

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 18

Dari Tabel 5.14 diatas, dapat dilihat diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas, yaitu Kepemimpinan dan Pengawasan. Selain itu t tabel dapat diketahui dengan dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \alpha/2, n - k - 1 \\
 &= 0,05/2 : 32 - 2 - 1 \\
 &= 0,025 : 29 \\
 &= 2,045
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

1 : Konstan

Hasil pengujian masing - masing variabel adalah sebagai berikut :

- Variabel X1 (kepemimpinan), diketahui t hitung (3,142) > t tabel (2,045) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
- Variabel X2 (Pengawasan), diketahui t

hitung $(2,056) > t \text{ tabel } (2,045)$ dan $\text{Sig. } (0,049) < 0,05$. Artinya variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan Pengawasan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat Sungai Mandau

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Mandau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di kantor camat sungai Mandau belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan pegawai terhadap indikator yang masih rendah seperti memiliki integritas tinggi terhadap organisasi, tidak sewenang-wenang dalam menggunakan kekuasaan, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,142 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,045 dengan tingkat signifikansi. $0,004 < 0,05$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat Sungai Mandau Kabupaten Siak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh deni susanti (2012) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan

mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan t_{hitung} sebesar 6,213 $> t \text{ tabel}$ dimana H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat sungai Mandau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan di kantor camat sungai Mandau belum optimal, karena indikator pengawasan harus lebih ditingkatkan lagi seperti adanya penetapan standar fisik pengawasan, adanya penetapan standar biaya pengawasan, mengadakan laporan tertulis, adanya evaluasi langsung dari atasan dan adanya tindakan perbaikan agar menjadi lebih baik, karena pengawasan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan sebesar 2,056 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,045 dengan tingkat signifikansi. $0,049 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya Pengawasan terhadap disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat sungai Mandau.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 28,2% artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat Sungai Mandau Kabupaten Siak adalah sebesar 28,2% yang tergolong rendah dan 71,2% di pengaruhi oleh

variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat sungai Mandau, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada kantor camat sungai Mandau masih belum optimal, karena masih ada indikator yang harus diperbaiki seperti patuh terhadap peraturan, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu.
2. Kepemimpinan pada kantor camat sungai Mandau masih belum optimal, karena masih ada indikator yang harus di perbaiki seperti pemimpin harus mempunyai integritas yang tinggi terhadap organisasi,tidak sewenang-wenang dalam menggunakan jabatan serata mempunyai komitmen terhadap organisasi.
3. Pengawasan pada kantor camat sungai Mandau masih belum optimal, karena indikator pengawasan belum masuk dalam kategori baik, oleh karena itu semua indikator harus diperbaiki lagi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan peneliti merumuskan beberapa saran:

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai sebaiknya pemimpin harus lebih tegas dalam menegakkan sanksi-sanksi hukum yang berlaku kepada pegawai yang terbukti melanggar peraturan yang telah ditetapkan, seperti pegawai yang sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan diberi hukuman berupa teguran lisan atau sesuai dengan tingkat kesalahannya. Hal ini bermaksud agar pegawai bisa lebih disiplin lagi pada saat bekerja.
2. Disarankan untuk seorang pemimpin yang berkarakter pemimpin yang mempunyai integritas yang tinggi terhadap organisasi, pemimpin yang tidak sewenang – wenang, dan bijak dalam pengambilan keputusan.
3. Disarankan agar meningkatkan standar fisik pengawasan, pelaporan kerja secara tertulis untuk waktu yang telah ditetapkan, dan perbaiki tindakan koreksi atau umpan balik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, mahasiswa yang membaca hasil penelitian ini , diharapkan mampu melakukan penelitian lebih detail lagi mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja yang lebih baik lagi dan mampu menyempurnakan hasil penelitian ini selanjutnya dengan menambah variable lain diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Brantas, 2009. *Dasar - dasar Manajemen*. bandung: Penerbit Alfabeta.
- Catherine J. Kiprop, 2012. *Approaches To Management Of Discipline In Secondary Schools In Kenya*. International Journal Of Research In Management.
- Dian Mariani, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan pengawasan Terhadap Disiplin Kerjakaryawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Seigaluh Kabupaten Kampar*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Hasibuan, Malayu Sp .2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- House dan Evan. 2001. *Humen Resource Management*. Edisi Bahasa
- Handoko Thani , 2003 *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Bpfe.
- Jhon Nasyaroeka, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bentoel Prima Bandar Lampung*.
- Marnis. 2009. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: PT.Panca Abadi Nurgama.
- Manullang,M. 2000 . *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Graham Indonesia.
- Mulyadi. 2007. *Manajen Sumberdaya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: bumi aksara.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalialia*, Djambatan Jakarta.
- Ndraha, T. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarata
- Restu Ahadiningsih 2010. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Secretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin Dalam Abat Ke 21*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gauzalidrs. 2000 *Manajemen Sumberdaya Manusia (Humenresorce Management)* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Siagian , P Sondang . 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Skaran, 2006. *Research Method For Business*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba (Salemba Empat).
- Simamora, Henry 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Stie Ykpn, Yogyakarta.
- Sasmita Jumiaty Dan Norazah. 2012. *Metode Penelitian*. Pekanbaru: UR Press.

- Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Kencana, Jakarta.
- Suwatno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Thoha, Miftah 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu pendekatan Prilaku*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Moh. 2000 *Dasar-dasar Kepemimpinan*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Terry, R.George. 2003. *Dasar-dasar manajemen*. Edisi bahasa Indonesia Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi aksara